بسم الله الرحمن الرحيم



جامعه اليرموك

كليه الاداب

قسم علم الاجتماع والخدمه الاجتماعيه

" إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب"

"Contributions of the Princess Basma Center to develop voluntary work with youth

إعداد الطالبه :

ميس احمد حمدان الصمادي

اشراف الدكتوره

نجلاء محمد صالح

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في جامعة اليرموك تخصص/علم الاجتماع

قرار لجنة المناقشة

إسهامات مراكز الأميرة بسمة للتنمية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب

إعداد الطالبة

ميس حمد حمدان الصمادي

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية الآداب

في تخصص علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

في جامعة اليرموك - اربد - الأردن

وافق عليها

د. نجلاء محمد صالح .... مشرفاً

د. محمد عبد الكريم الحوراني .... عضواً

د. امل سالم العواودة .... عضواً

تاريخ مناقشة الرسالة

٢٠١٣/٧/٢١م

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الرئيس الفخري لمجلس الأمناء الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظم...

كما ولا يسعني سوى أن أهديه إلى زوجي الغالي الذي تحمل معي عناء السهر

وكذلك لا انسى الأسرة التي احتضنتني أمي وأبي وأخواني وأخواتي

إليكم جميعا اهدي هذا العمل

الباحثة

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله العلي القدير الذي أنار لي الدرب وسهل لي السبيل وأعانني على إنهاء هذه الدراسة بفضل منه والله اسأل أن يكون علما نافعا متقبلا.

وبعد شكر الله شكر يليق بجلاله وعظمة سلطانه أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الدكتورة نجلاء صالح التي كان لها الدور الكبير في مساعدتي ومنحي الكثير من وقتها الثمين وإثرائي بالاقتراحات القيمة والمتابعة المتواصلة، للخروج بهذه الدراسه على هذه الصوره، فلكي مني جزيل الشكر.

كما أتقدم بجزيل الشكر الى لجنه المناقشه : الدكتور محمد الحوراني والدكتورة أمل العواودة

ولايفوتني ان اعبر عن شكري الى رفيق دربي زوجي معن الرشايده، وإلى من قرن الله طاعته بطاعتهم ابي وامي، اخوتي وخواتي لتعاونكم و دعمكم لي منذ البدايه والذي لم يكن لهذا الجهد ان ينجز من دونكم.

وكماأتقدم بخالص الشكر الى من قدمو لي يد العون المساعده اثناء العمل الميداني من زملاء العمل ورفقاء الدرب والمتطوعين في المراكز لما بذلوه من جهد لتسهيل عملي ليصبح بهذه الصوره .

وآخر دعوانا ان الحمد لله رب العالمين

الباحثه

فـهرس الـمحتـويـا ت

فهرس الجداول

قائمه الملاحق

"اسهامات مراكز الاميره بسمه للتنميه البشرية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب"

2013 م

اعداد

ميس احمد حمدان الصمادي

اشراف الدكتوره

نجلاء محمد صالح

الملخص

تناولت هذه الدراسة إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب هادفة ويتم تحقيقه من خلال أهداف فرعيه منها، تحديد الاسس المتبعة بوضع البرامج ، وتحديد إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تشجيع الشباب الأردني على الالتحاق بالعمل التطوعي, و تحديد إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج ، وتحديد الصعوبات التي تواجه مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية وتحول دون تفعيل العمل التطوعي ، تحديد المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب في مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم، وذلك لتطوير أداء مراكز الأميرة بسمه للتنمية وجهودها التنموية بالمجتمع الأردني.

جمعت الدراسة بين الجانبين النظري والميداني ،بناءا عليه استخدمت منهج المسح الاجتماعي لجمع البيانات حول تفعيل العمل التطوعي مع الشباب في مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية .

على المستوى الميداني تألفت عينة الدراسة من المتطوعين والعاملين مع الشباب في مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية، وتكونت العينة من 338 مهم 261 متطوع، و22 عامل مع الشباب بواسطة إستبانتين واحده للشباب المتطوع وأخرى للعاملين مع الشباب .

أما اساليب المعالجة الاحصائية فقد تضمنت المتوسطات الحسابية وألانحرافات المعيارية، التكرارات والنسب المئوية، اختبار (ت) للعينات المستقلة. وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

أن البرامج التي تقدمها مراكز الأميرة بسمة للتنمية تصمم بشكل مسبق من قبل الجهات الممولة ومراكز الأميرة بسمة للتنمية البشرية، ويشارك الشباب في تنفيذ مختلف الأنشطة الخاصة بها، ولكن يؤخذ على تلك البرامج أنها لا تعتمد قيم المجتمع المحلي وثقافته أساساً في تصميمها، ولا تمتاز بالمرونة، ولا تراعي النوع ألاجتماعي ومهارت الشباب وقدراتهم، وبيئة المتطوعين ومستواهم المعيشي، لذلك تتصف أنشطتها بالجمود وعدم القدرة على التجدد باستمرار، حيثُ تكسب المتطوعين قدرات ومهارات تؤهلهم للخروج لسوق العمل، وتعمل على ألاستفاده من موارد المؤسسات التي تهتم بالعمل التطوعي سواء أكأنت حكوميه أو خاصة بالتنسيق معها، وأظهرت ان هناك بعض القصور في جوانب قد تؤدي الى تطوير العمل التطوعي وتثريه لو تم ألاخذ بها، منها: متابعة التقارير الدورية المقدمة من المتطوعين وأخذها بعين ألاعتبار عند تنفيذ المراحل اللاحقة، وتنظيم جلسات النقاش للمتطوعين آليات تنفيذ البرامج وألاستفادة الفاعلة من موارد المجتمع في تنفيذ أنشطة البرامج، ومشاركة الشباب في عمليات التقييم المستمر لجميع مراحل تنفيذ أنشطة البرامج، وعلى مستوى المتطوعين لتحديد الصعوبات التي تواجههم عند تنفيذ البرامج.

أما فيما يتعلق بالمعوقات بالنسبه للمتطوعين فقد كان ترتيبها المعوقات الفردية في المرتبة الأولى، والمعوقات التنظيمية ألادارية في المرتبة الثانية، والمعوقات المرتبطة بالعاملين في المرتبة ألاخيرة، وبالنسبه

للعاملين مع الشباب فقد كانت أقل من المعيقات التي تواجه المتطوعين، حيث تمثلت هذه المعيقات في ألاستهلاك غير المدروس للمتطوع "معنوياً وجسدياً"، وضعف في ترجمة الأولويات وألاحتياجات إلى برامج عمل وآليات فعل، ومواقف واضحة، وعدم وجود قاعدة بيأنات وسجل الكتروني للمتطوعين، ينظم عملهم، وعدم وضوح اهداف المراكز لأفراد المجتمع ولذلك هي ليست جاذبه للمتطوعين.

في ضوء النتائج التي صياغة التوصيات، التالية:

- العمل على تطوير البرامج التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب بمراكز الأميرة بسمة للتنمية.
- عمل قاعدة بيانات وسجل الكتروني للمتطوعين.
- إعداد برامج التدريب وألادلة المعنية بأعمال التطوع المختلفة.
- التجديد والابتكار في البرامج التطوعي.
- تعميم جميع البرامج المنفذه في المراكز على جميع مراكز الاميرة بسمه للتنمية البشرية المنشرة في المملكة.
- إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول تقييم مراكز العمل التطوعي المشابهة والمقارنة بينها.

الفصل الأول

مدخل الدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- مفاهيم الدراسة الإجرائية
- الدراسات السابقة

المقدمة

يواجه العالم اليوم العديد من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في مجالات التنمية المختلفة خاصة في الدول النامية مما يحتم ضرورة العمل لمواجهة تأثير تلك المتغيرات وذلك من خلال استخدام الموارد المتاحة ومن بينها الموارد البشرية حيث أنها تؤدي دوراً هاماً يواكب دور الدولة وكذلك دور المجتمع المدني الذي أصبح يؤدى دوراً مساعداً لدورالأجهزة الحكومية والأهلية لمواجهه هذه التحديات.

والدول النامية قد تجد نفسها أمام مشكلة تتمثل في عدم قدرتها على استخداماالإمكانات التي تتوافر لها في تحقيق الغايات والأهداف التي يصبو المجتمع إلى تحقيقها، ومن ثم كان لابد لهذه الدول أن تصل إلى استخدام أمثل لمواردها والتيفي مقدمتها القوى البشرية(كمال،آخرون،2009 ص24).

هنالك العديد من البرنامج التنموية التي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني ومنها جمعيه الهلال الأحمر الذي تضمن برنامج العمل التطوع اهتمام كبير حيث يعتبر التطوع من أهم الركائز الأساسية التي تقوم عليها جمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر في الأردن، ولما يحظاه التطوع من أهميه ,لكونه يساهم في تكافل المجتمعات ويتصدى للتحديات بشكل جماعي، وينمي روح المبادرة لدى الأشخاص، ويعزز انتماءهم لمجتمعاتهم ومؤسساتهم ومحيطهم على الصُعد كافة، وللمتطوعين العديد من الأنشطة والمبادرات التي ينفذوه سواء أكانت من خلال العمل على الدعم النفسي الاجتماعي/مراكز الأحداث،المساعدة في الواجبات البيتية لطلاب المدارس، كما هناك دور واضح للمتطوعين بشكل خاص على تثقيف وتشجيع أبناء المجتمع على المشاركة بفعالية في أعمال الإسعافات الأولية وقد تم إعطاء مواضيع هامة في مجال الإسعافات، كالإنعاش القلبي الرئوي والنزيف والكسور والسموم والحروق والصدمة العصبية و فقدان الوعي

والغيبوبة والاختناق والغرق وضربة الشمس وعضات الحيوانات، وكيفية التعامل مع الإصابات الجماعية وخاصة في حوادث السير. (برامج الهلال ألاحمر،2013)

والعمل التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات في عصرنا الحالي، حيث يكتسب العمل التطوعي أهمية متزايدة يوماً بعد يوم، وذلك لما يحتله من دورٍ هام في عملية التنمية إلىجانب ما يعنيه من قيم وروابط اجتماعية ايجابية ،هذا إلىجانب أنه استثماراً حقيقياً لأوقات الفراغ لدى الشباب وتفعيل للطاقات الكامنة في أفراد المجتمع على اختلاف أعمارهم وخلفياتهم،وبما أن الحكومات، سواء في البلدان المتقدمة أو النامية، لم تعد قادرة على سد احتياجات أفرادها ومجتمعاتها، فمع تعقد الظروف الحياتية ازدادت الاحتياجات الاجتماعية وأصبحت في تغيّر مستمر (وولف،2001:150)

ولذلك كان لا بد من وجود جهة أخرى موازية للجهات الحكومية تقوم بملء المجال العام وتكمّل دور الدولة بمؤسساتها في تلبية ألاحتياجات الاجتماعية، ويطلق على هذه الجهة "مؤسسات المجتمع ألمدني حيث يعتبر دور مؤسسات المجتمع المدني في أحيان كثيرة دوراً سباقاً في معالجة بعض القضايا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وليس تكميلياً، ومنها "الصندوق الأردني الهاشمي للتنميةالبشرية" من خلال مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية ألمنشره في المملكة الأردنية الهاشمية حيث يظهر اهتمامه بكافة شرائح المجتمع،من هذه ألاهتمامات ما تنفذه المراكز من نشاطات لبناء قدرات الشباب ومن أهمأنشطة الصندوق تقديم التدريب والاستشارات، وإجراء الأبحاث مما يساعد المختصين والناشطين والمتطوعين التنمويين على مواصلة استثمار طاقاتهم واستخدام إمكانياتهم لخدمة الآخرين. (الصندوق،أنشطه،2012)

وتوجهمراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية نشاطاتها وبرامجها للفئة العمرية من 10 – 26 سنة، من مختلف الخلفيات الثقافية والديانات في الأردن، تهدف هذه المراكز إلى تشجيع الشباب على العمل التطوعي و

تحفيز الدور الفعال للشباب في المجتمع وتعزيز مشاركتهم في عملية التنمية، مقدماً لهم الفرص والدعم والحرية للتعبير عن احتياجاتهم و بعد تدريبهم على الأعلام والتنمية والديمقراطية والحكم الصالح ،كما تتيح المراكز للشباب المتطوعين المشاركة في العديد من البرامج التي تكسبهم المزيد من الخبرات والمهارات التي تمكنهم من ممارسة العمل التطوعي ومن هذه البرامج نوادي المناظرات والتي من خلالها يتبنى الشباب قضية من واقع المجتمع ويتوجهون بهاإلى المؤسسات التي لها علاقة في هذه القضية ليخرجوا من خلال نوادي المناظرة إلى توضيح الرأي والرأي الآخر لهذه القضية، وهناك نوعية أخرى من البرامج التي تستهدف المتطوعون وتختص ببناء قدراتهم ومنهاالتدريب على المهارات الحياتية كالمهارة في الاتصال والتواصل وتكوين علاقات ليصبح الشباب فاعلين داخل المراكز، وقد ساهم الصندوق الأردني الهاشمي من خلال مراكزه المختلفة على تقييم وتطوير دليل المهارات الحياتية الذي يتم استخدامه لتدريب المتطوعين داخل المراكز على هذه المهارات، حيث يقوم الشباب بعد الحصول على هذه المهارات بنقلها لأقرانهم من الشباب بتدريبهم وتوعيتهم وإكسابهم عدد من الخبرات في موضوعات منها تعزيز المساواة بين الجنسين،الصحة الإنجابية ،الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية، ومن البرامج المنفذة في المراكز أيضا التوعية الصحية للمراهقين حيث يتوجه بها الشباب المتطوعين لتدريب اليافعين و توعيتهم بمواضيع السلامة الصحية من خلال المهارات التي اكتسبها الشباب من خلال التدريب.**(مرجع سابق،2012)**

التطوع هو أحد البرامج التي تساهم في تنمية وتطوير مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية التي ينتمون إليها والتي تعمل على تعزيز المشاركة الأهلية في عملية التنمية المحلية ومن هنا تظهر أهمية تفعيل اللجان المجتمعية ومنها اللجان الشبابية،أيضا من البرامج التي تعمل عليها المراكز مع الشباب والتي لهم دور مهم فيها "حملة البروالإحسان"، وهي جزء من الأنشطة التي تنفذ داخل المراكز تحت توجيه المسؤولين والتي من خلالها يقوم الشباب بعمل دراسات حاله للأسر الفقيرة وتحديد احتياجهم لتقديم المساعدات من خلال حملة البر و

الإحسان، بالاضافة للمبادرات الشبابية التي يقوم بها الشباب من خلال المراكز الموجهةلخدمة المجتمع ،وغيرها من الأنشطة.(برامج المراكز،2012)

وعلى الرغم من جهود مراكز الأميرة بسمه للتنمية المنتشرة في جميع أنحاء المملكة بما توفره من برامج متنوعة للشباب للتشجيع على العمل التطوعي ألا أنه من واقع ملاحظاتي باعتباري من العاملين بأحد مراكز الأميرة بسمه وجود صعوبات تواجه العمل التطوعي وتحول دون تحقيق الهدف التنموي الذي تسعى إلى تحقيقه هذه المراكز ، ولذلك جاءت هذه الدراسة لتقويم عمل هذه المراكز من خلال تحديد واقع العمل التطوعي بها وما تقدمه المراكز من برامج وأنشطة لتفعيل العمل التطوعي بالاضافة إلى تحديد الصعوبات التي تواجه المراكز وتحول دون قيامها بأدوارها وجهودها كمراكز تنموية للوصول إلى كيفية مناسبة لتفعيل العمل التطوعي مع الشباب.

مشكلة الدراسة:

ظهر التطوع كحركة اجتماعية تعكس الحراك المجتمعي الهادف الذي أكد على قيم التعاون وإعطاء نموذج حضاري للعلاقات الإنسانية، و لأهمية التطوع في الأردن بدأت المؤسسات الحكومية والاهلية بتوفير الإمكانيات المادية والبشرية لدعم العمل التطوعي وتشجيعه من خلال هذه المؤسسات، لما للعمل التطوعي من أهمية تسعى المؤسسات لتشجيع الشباب الأردني على المشاركة به حيث أنهم القادرين أكثر من غيرهم على فهم مشاكل المجتمع وتحديدها والعمل على إيجاد الحلول المناسبة، كما أن تفعيل العمل التطوعي داخل هذه المؤسسات يعزز انتماء ومشاركة الشباب في مجتمعاتهم وينمي مهاراتهم وقدراتهم الفكريةوالمهنيةوالعملية التي تتيح لهم مجال التعبير عن أرائهم في القضايا التي تهم المجتمع ،ليبقى العنصر البشري بحماسه وإقباله وإدراكه لدوره تجاه مجتمعه لنجاح الحركة التطوعية وتفعيلها .(الغرايبه،2010: 141)

وفي دراسة لوزارة التنمية الاجتماعية لعام 2010 بينت أن عدد المتطوعين المنضمين في مؤسسات المجتمع المدني المسجلة لدى وزارة التنمية بلغ بنحو 8000عضو. (التنميةالاجتماعية، 2010).

وتعمل جميع مراكز الأميرة بسمة للتنمية على تفعيل العمل التطوعي مع الشباب بوضع خطط وبرامج تستهدف انضمام الشباب للعمل التطوعي في المراكز ضمن معايير تضعها هذه المراكز وذلك لتحفيز الشباب على معرفة أنفسهم وزيادة وعيهم وإدراكهم لدورهم في الحياة،وما تقوم به من غرس ثقافة التطوع وتحفيز روح التطوع لديهم في كل ما من شأنه النهوض بالمجتمع من خلال تشجيعهم على ابداء الرأي والمشاركة في صنع القرارات وكيفية مشاركتهم جنبا إلى جنب مع صانعي القرار سواء سياسيا أو اجتماعيا ويتم تحقيق ذلك عن طريق ما تمارسه المراكز من برامج وأنشطة من شأنها إكساب الشباب المتطوع

المهارات الحياتية وتنمية قدراتهم على الحوار وإبداء الرأي وصنع القرار ومن ثم الوصول إلى شباب لهم سمات المواطن الصالح قادرين على النهوض بالمجتمع ومن هذه البرامج المبادرات والمناظرات ونوادي الأفلام ونوادي إنتل.(**رؤية المراكز،2010**)

ونظرا لأهمية الدور الذي تقوم به المراكز في تفعيل العمل التطوعي وجب إلقاء الضوء على تلك الجهود للوقوف على نقاط القوة ونقاط الضعف بها، ولفت الانتباه إلى البرامج التي تعتمد عليها تلك المراكز مع الشباب المتطوع بهدف إكسابه سمات المواطن الصالح ومدى فاعليتها.

وفي ضوء ما سبق تسعى هذه الدراسة إلى للتعرف على دور مراكز الأميرة بسمة للتنمية البشرية في تحقيق أهدافها التنموية وبصفة خاصة العمل التطوعي من خلال تحديد إسهاماتها في تشجيع الشباب الأردني على الانضمام للمراكز والمشاركة في العمل التطوعي وما تقدمه تلك المراكز من برامج تنموية تسهم في تفعيل العمل التطوعي، إلىجانب تحديد الصعوبات التي تواجه هذه المراكز وتحول دون إسهامها في تفعيل العمل التطوعي وصولا إلى مقترحات تسهم في تمكينها مستقبلا من القيام بأدوارها في النهوضبالعمل التطوعي.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة بتناولها فئة مهمة في المجتمع الا وهي الشباب الذين يمثلون الشريحة الاكبر من عدد السكان بالمجتمع الأردني حيث الشباب يشكلون نسبة 31.4% من مجموع السكان. (**تقرير التنمية البشرية،2011**).

كما أنهم الطاقة المتجددة والتي تسعى مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في استهدافهم من خلال إستراتيجيتها وبرامجها لتعزيز المشاركة الأهلية في عملية التنمية التي تتطلب عنصراً بشرياً مشاركاً في كافة الأنشطة التي تسعى لتحقيقها فالشباب أساس كل تقدم يمكن أن يتم داخل المجتمع وذلك بما لديهم من طاقات تمكنهم من أحداث تغيير في بنية الأوضاع الثقافية والاجتماعية والاقتصادية ويبرز ذلك من خلال النشاط التطوعي الذي يقوم به الشباب داخل مؤسسات المجتمع المدني وما تقوم به هذه المؤسسات من برامج تستهدف هذه الفئة الأكثر قدرة على تقبل التغيير والتجديد.(غباري،أمل:2010: 125)

كما تكمن أهمية الدراسة من منطلق أن التنمية المدخل الوحيد والأكيد لتحديث المجتمع وتحقيق التقدم المنشود،لذا هي من ضرورات المجتمعات المعاصرة كافة وحتمية ومطلب رئيسي للمجتمعات النامية،بوصفها وسيله للتغيير في المجتمع وتوفير فرص الحياة الكريمة،ومن خلال تعبئة الموارد المتوفرة أو ما يمكن توفيرها،وتحقيق الاستخدام الأمثل لهذه الموارد لدفع خطوات المجتمع إلى الأمام، ويتم ذلك من خلال المشاركة بين مؤسسات المجتمع المدني، والقيادات المحلية، والعمل التطوعي،لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.(مرجع سابق:2010: 128)

في ضوء ما تقدم فمن الأهمية بمكان الوقوف على واقع العمل التطوعي بتلك المراكز كونها أحد مؤسسات المجتمع المدني من خلال تقويم جهودها في هذا الجانب، وتحديد الايجابيات لتدعيمها والسلبيات لتفاديها مستقبلا والوصول إلى المقترحات لتطوير هذه المراكز ومساعدتها على تحقيق الهدف من وجودها وهو مشاركة الشباب في التنمية وما يتبعه من عائد على الشباب والمجتمع.

أهداف الدراسة:

الهدف العام للدراسة تحديد إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تفعيل العمل التطوعي ويتم تحقيقه من خلال أهداف فرعيه منها:

1- تحديد الاسس المتبعة بوضع البرامج التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب بمراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم.

2- تحديد إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تشجيع الشباب الأردني على الالتحاق بالعمل التطوعي من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم.

3- تحديد إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم.

4- تحديد الصعوبات التي تواجه مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية وتحول دون تفعيل العمل التطوعي مع الشباب من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم.

5- تحديد المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب في مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم.

6- تطوير أداء مراكز الأميرة بسمه للتنمية وجهودها التنموية بالمجتمع الأردني.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي للدراسة ماإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تفعيل العمل التطوعي وتم تحقيقه من خلال أهداف فرعيه منها:

1- ما الاسس المتبعة بوضع البرامج التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب بمراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم؟

2- ما إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تشجيع الشباب الأردني على الالتحاق بالعمل التطوعي من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم ؟

3- ما إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم ؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الشباب المتطوع والعاملين معهم من حيث الاسس المتبعة وإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تشجيع الشباب الأردني على الالتحاق بالعمل التطوعي وإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج؟

5- ما الصعوبات التي تواجه مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية وتحول دون تفعيل العمل التطوعي مع الشباب من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم؟

6- ما المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب في مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم؟

7- ما العلاقة بين المتغيرات المستقلة(الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية) للدراسة وإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تفعيل العمل التطوعي.

مفاهيم الدراسة :

المفاهيم النظرية :

الشباب:

مرحله من مراحل العمر العمر تقع بين الطفوله والشيخوخه , تتميز بيولوجيا بالاكتمال العضوي ونضوج القوه , وتتميز اجتماعيا بانها المرحله التي يتحدد فيها مستقبل الانسان المهني والعائلي . (غرايبه, فيصل 2009: 24)

العمل التطوعي:

يعرف العمل التطوعي بأنه ذلك:

النشاط الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوم به الأفرادأو الممثلون في الهيئات والمؤسسات والتجمعات الأهلية ذات النفع العام ،دون عائد مادي مباشر للقائمين عليه ،وذلك بهدف التقليل من حجم المشكلات والإسهام في حلها ،سواء أكان ذلك بالمال أو بالجهد .(النعيم،عبدالله، 2005: 120)

كما عرفه Fiona بأنه بذل الجهد وتخصيص الوقت دون انتظار عوائد مادية أو رواتب للقيام بأنشطة خدمية بمستوييها المنتظم وغير المنتظم وتهدف هذه الأنشطة لتحقيق مصالح مجتمعية مثل خدمات النظافة والعلاج والرعاية وحملات التوعية **(1998: 23 fiont)**.

كما عرفه Pinto & Upshur بأنه واجب اجتماعي أخلاقي دون عائد مادي أو ربحي يقوم به الفرد بخدمة وطنه ومجتمعه دون مقابل. : **(Pinto & Upshur,2009)** .

وعَرفت مؤسسة الخدمة الاجتماعية التطوع بأنه "ذلك الجهد الذي يفعله الإنسان لمجتمعه بدافع منه ودون انتظار مقابل له قاصداً بذلك تحمل بعض المسؤوليات في مجال العمل الاجتماعي المنظم الذي يستهدف تحقيق الرفاهية للإنسانية من منطلق أن فرص مشاركة المواطنين في العمل التطوعي المنظم ميزة والتزام.(كمال، 1972: 299)

في ضوء التعريفات السابقة، يمكن تحديد خصائص العمل التطوعي فيما يلي:

عمل غير ربحي.

- يقوم به الأفراد أو الممثلون في مؤسسات المجتمع المدني.
- يوظف في المجالاتالتي تعود بالنفع العام على المجتمع أفراداً ومؤسسات.
- التطوع نابع من دافع ورغبة ذاتية ودون إجبار لتحمل المسؤولية الاجتماعية.
- واجب اجتماعي أخلاقي.

التنمية:

كما أنها عمليه يقصد بها تهيئه عوامل التقدم الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع عن طريق مساهمة افراده وجماعاته واستغلال إمكانيته(غباري،أمل 32 : 2010).

وتعرف **التنميــة البشـرية** حسـب تقريـر التنميـة البشـرية عـام 1990 1990 أنهـا" هـي توسـيع خيارات النـاس وقدراتهم من خـلال تكوين رأس المـال الاجتمـاعي، بحيث تتم تلبيـة احتياجات الجيل الحـالي بأكبر قدر ممكن من العدالة دون المساس باحتياجات الأجيال القادمة".

وفي نفس الوقت هناك العديد من العلماء ممن قدموا تعريفات شاملة لتنمية الموارد البشرية، فمثلاً يرى توفيق أن تنمية الموارد البشرية هي عبارة عن " كل جهد علمي منظم يبذل من أجل تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية التي تمتلكها المنشأة، وبما يضمن الارتقاء بالمستوى المهاري و المعرفي للعنصر البشري من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف و بصورة مستمرة **(توفيق، 1994 : 133)**

ويـرى أيضـا أن تنميـة المـوارد البشـرية بمعناهـا العـام هـي "مسـاعدة العـاملين علـى مواجهـة التحـديات التـي تخلقهـا التطـورات التكنولوجيـة وغيرهـا مـن أنـواع التطـور فـي بيئـة العمـل، وتسـتهدف أيضـاً معاونتهم علـى التكيـف إزاء المتطلبـات الجديـدة لتحقيـق مسـتويات الأداء المطلوبـة للبقـاء والحفـاظ علـى القـدرة التنافسية."**(توفيق، 40 :1996)**.

البرامج:

ويعرفهـا القحطـاني بأنهـا:"مجموعـة مـن النشـاطات أوالخطـوات اللازمـة لتحقيـق خطـة ذات غرض محدد.**(القحطاني،2007 : 6)**

البرنـامج: هـو مجموعـة مـن الأنشـطة التـي تعتمـد علـى بعضـها الـبعض وموجهـة لتحقيـق غـرض، والبرنـامج فـي الخدمـة الاجتماعيـة هـو الاسـتجابة الإجرائيـة والعلميـة للمشـكلة أو للخطـة المنهجيـة المنظمـة لتحقيق مجموعة من الأغراض. **(السكري ، 2000 : 407)** .

البرنـامج: مجموعة الانشطة المنظمة او المخططة التي تهدف الى تطوير المعارف والخبرات والاتجاهات وتساعد في تحديث المعلومات ورفع الكفاءة الانتاجية وحل المشكلات، وتحسين الاداء. (الخطيب والعنزي،2008: 40)

المفاهيم الإجرائية:

الشباب المتطوع:

هم فئة عمرية تتراوح من18-26 عام منتسبين فعلياً إلىاللجان التطوعية في مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية لتحقيق أهداف شخصية واجتماعية وتتعدد هذه الأهداف وتتنوع من متطوع إلى آخر منها اكتساب مهارات وخبرات واكتساب العديد من القيم الاجتماعية إلىجانب أهدافاجتماعية واخرى.

برامج العمل التطوعي:

هي عدد من الأنشطه التي تقدم بمراكز الأميرة بسمه للتنمية وينتج عنها الكثير من التفاعلات والعلاقات بين الشباب المنضمين إلى تلك المراكز، وهذه الأنشطة تمكن الشباب من اكتساب المهارات والخبرات والقيم الايجابية كالتعاون وحب العمل والانتماء إلى المجتمع وتسهم في تشكيل صفات المواطن الصالح وحتى تحقق وتنفذ هذه الأهداف فيراعي أن تصمم وتنفذ بمعرفه الشباب وتحت توجيه منسقي البرامج ومن أمثلة هذه البرامج التي تعتمد على العمل التطوعي المواطنة الصالحة،نوادي المناظرات، نوادي إنتل.

الدراسات السابقة:

دراسة شتيوي وآخرون 2000 بعنوان "التطوع والمتطوعون في العالم العربي"

هدفت الدراسة إلى تحديد خصائص المتطوعين ومقارنتها بخصائص غير المتطوعين،وتحديد واقع العمل التطوعي لدى المتطوعين، ومقارنتها بالدوافع التي تحول دون العمل التطوعي لدى غير المتطوعين،طبقت هذه الدراسة على عينة من المتطوعين وغير المتطوعين في كل من الأردن، مصر، فلسطين، كما أظهرت نتائج الدراسة معدل المتطوعين الذكور أعلى من الإناث، والمتطوعين المسلمين أعلى من المسحيين،ومعدل المتطوعين المتزوجين أعلى من العزاب والأرامل والمطلقين،كما وجدت الدراسة ضعف في الوعي العام لدى المواطنين بقيمة التطوع المنظم،وهناك غياب تام لمراكز توجيه المتطوعين على الساحةالعربية، كما أوجدت الدراسة عدم إقبال للشباب الأقل من 35 سنه على العمل التطوعي.

دراسة المحاميد ،2001، بعنوان" دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن "

هدفت الدراسةإلى التعرف على طبيعة دوافع السلوك النسوي المنظم في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات، حيث تناولت هذه الدراسة في الجانب النظري مفهوم منظمات المجتمع المدني، واستعرضت وجود بعض المؤسسات في تشجيع المرأة على التطوع، فالمعروف أنالأردن يندرج ضمن قائمة المجتمعات المتأرجحة بين التقليد والتحديث وتقل العضوية الاختيارية بين صفوف تنظيماته، استخدم أسلوب العينة العشوائية من الجمعيات الخيرية النسوية لدى وزارة التنمية الاجتماعية بلغ عددهم 168 سيدة استخدم لجمع

البيانات أسلوب التحليل الإحصائي الوصفي،كما أظهرت نتائج الدراسة بأن النساء الصغيرات أكثر إقبالا من النساء الكبيرات على التطوع في الجمعيات الخيرية النسوية، وأن النساء المتزوجات أكثر إقبالا من النساء العازبات أو المطلقات أو الأرامل، بالإضافة إلىأن أغلب النساء المتطوعات هن من أسرة نواه وليس من أسرة ممتدة. وقد جاءت الدوافع للتطوع لدى المتطوعات لغايات إشباع حاجاتهن الدينية والنفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى رغبتهن بكسب مرضات الله وقضاء أوقات الفراغ بالأعمال المفيدة لهن ولمجتمعهن.

دراسة العامر،عثمان بن صالح،2001،بعنوان " ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب السعودي"

هدفت الدراسةإلى التعرف على مفهوم العمل التطوعي وسبل تفعيله في المجتمع، والوقوف على أهم العوامل المؤثرة على مشاركة أفراد المجتمع في مؤسسات العمل الأهلي التطوعي إلى جانب التعرف على رؤية الشباب للدوافع التي تدفعهم للمشاركة في مؤسسات العمل التطوعي، والموانع التي تمنعهم من الالتحاق بهذه المؤسسات واستكشاف الفروق بين الجنسين في تحديد هذه الدوافع والموانع وطبقت الدراسةعلى عينة من الشباب السعودي وأظهرت نتائج الدراسة أن المجتمع السعودي يشهد الأن مجموعة من المتغيرات المتلاحقة في كافة جوانب النشاط الإنساني بفعل الانفتاح الإعلامي والثقافي الذي يشهده المجتمع شأنه في ذلك شأن باقي المجتمعات المعاصرة من جهة، ومن جهة ثانية ما أثير حول المنظمات والهيئات والمؤسسات المعنية بالعمل التطوعي عالمياً بعد أحداث سبتمبر والربط بين نشاط العديد من هذه المنظمات وبين قضايا الإرهاب والتطرف والعنف، وما ساد حول العمل التطوعي من مفاهيم ومقولات مغلوطة راجت بين فئات المجتمع ومنهم الشباب بحكم تقدم وسائل الاتصال،وفي المقابل تعددت الموانع التي تحول دون مشاركة الشباب عينة الدراسة في العمل التطوعي.

دراسة الباز ،راشد بن سعد ،2002 بعنوان" الشباب والعمل التطوعي" (دراسة ميدانية على- طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض).

وقد هدفت الدراسة إلى تناول عددا من القضايا المتصلة بالشباب والعمل التطوعيفي المملكة العربية السعودية، لاسيما فيما يتعلق برغبة الشباب ومشاركتهم في العمل التطوعي والعوامل المرتبطة بذلك. كما تبنت الدراسة نظرية التبادل الاجتماعي في تفسير العلاقة بين رغبة الشباب في المشاركة في العمل التطوعي وعدد من العوامل المرتبطة بتلك الرغبة،مما يساعد في تطوير العمل التطوعي في المملكة وتوسيع نطاق المشاركة التطوعية بين الشباب وقد استخدمت الدراسة المسح الاجتماعي لعينة من الشباب من طلاب الجامعة في مدينة الرياض بلغت ١٦٣ مبحوثا.

أهم النتائج التي خرجت فيها الدراسة:

أثبتت الدراسة أن غالبية الشباب ليس لهم مشاركة في العمل التطوعيبالرغم منوجود وقت فراغ، كما أثبتت الدراسة وجود معوقات تحد من مشاركة الشباب في العمل التطوعي منها معوقات مجتمعية تتلخص بقلة الوعي بأهمية العمل التطوعي، وغياب التقدير المجتمعي لإسهامات العمل التطوعي والعاملين عليه، ومعوقات تتعلق بالمؤسسات كالإيمان دور العمل التطوعي في خدمة المجتمع والمردود الإيجابي له في إكساب الشباب خبرات جديدة وفرص لبناء علاقات على الصعيد الشخصي وغير الشخصي، أبرز العوامل المشجعة للشباب للانخراط في العمل التطوعي.

دراسة الزبيدي (2006) بعنوان "اتجاهات طلبه الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي "

وهدفت إلى التعرف على اتجاهات طلبة البكالوريوس نحو العمل التطوعي أجريت الدراسة على عينة مكونة من 535 مبحوثا من طلبة الجامعة الأردنية، وخرجت بعده نتائج منها 36.3%من الطلبة سبق وأن شاركوا أثناء دراستهم بعمل تطوعي، نسبة مشاركة الذكور أعلى من مشاركة الإناث، وتزداد المشاركة بالعمل التطوعي بارتفاع المستوى الدراسي، ومشاركة طلبة الكليات العلمية أعلى من كليات العلوم الأنسانية بالعمل التطوعي، كما أثبتت أن للأصدقاء دور في التشجيع على المشاركة بالعمل التطوعي، واتجاهات الإناث أكثر ايجابية من الشباب في العمل التطوعي.

وأوصت الدراسة بضرورة ووجود دور للجامعة يتمثل في تحفيز الطلاب على العمل التطوعي إلىجانب مساق متخصص في العمل التطوعي وجود مادة متخصصة للعمل التطوعي لطلبة البكالوريوس تعد مهمة لتعريف الطلبة أكثر على هذا المجال، وأخيرا أنشاء بنك للمعلومات على الانترنت يبين المعلومات الأساسية عن الطلبة الذين يرغبون في التطوع،واهتمامهم.(**الزبيدي،2006**)

دراسة رحال، عمر2006 بعنوان "الشباب والعمل التطوعي في فلسطين"

هـــــدفت الدراســـــة إلىإيجاد الحلول الممكنة لإشكالية انخراط فئات المجتمع المختلفة كل حسب إمكانياته في الحياة الاجتماعية، وفي القيام بالأعمال التطوعية لصالح المجتمع إلى جانب ذلك يسعى البحث إلى تسليط الضوء على واقع العملالتطوعي في فلسطين وعلى الآليات والمقترحات التي من شأنها أن تعزز وتطور العمـل التطوعي فلسطين، إلى جانب الكـشف عـن العقبـات والعراقيل التي تحول دون المشـاركة الفاعلة فيالأعمال. نتـائج البحث،توصـل الباحـث إلـى أن العمل التطوعي في فلسطين تراجع بدرجة كبيـرة مع تشكيل السلطة الوطنية الفلسطينية ويعود تراجع العمل التطوعي في فلسطين، إلى تراجع

القيم الايجابية، وعدم اهتمام مؤسسات التنشئة الاجتماعية على اختلافها بتعميق هذه القيمة لدى الابناء كما أنـــهينظر للعمل التطوعي على أنه من اختصاص القوى اليسارية الماركسية،وأن العمل بهمن قبلالآخرين قديصبغهم بهذه الصبغة والتيهم بغنى عنها، إلىجانب الظروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية أدت إلى ضعف في العملالتطوعي فيفلسطين،   هناك ضعف في الوعي بمفهوم وفوائد المشـــاركة في العمل التطوعي وهذا ناتج عن عدم الاهتمام بالعمل التطوعي كحقيقـــة اجتماعية وإنسانية ايجابية يجب المحافظة عليها وتجيرها مجتمعيا الأجانب أن المتطوعون والمتطوعات لا يشاركون في اتخاذ القرار.

دراسة النابلسي،هيا حسني ،2007بعنوان "دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، وقد جمعت البيانات من عينة عشوائية طبقية متعددة المراحل وقد بلغ حجمها 1150 يشكلون 4،34% من مجموع طلبة البكالوريوس في الجامعة الأردنية واستُخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي تكونت أما نتائج الدراسة فقد أشارت إلىأنه فيما يتعلق بمشاركة الشباب الجامعي من خلال العضوية والانتساب في فعاليات العمل التطوعي والسياسي، فقد تبين أن المشاركة ضعيفة في كلا المجالين، وأنها أكثر ضعفا في المجال السياسي. وأن مشاركة الشباب الجامعي في مجالات العمل التطوعي والسياسي المختلفة من خلال المشاركة في بعض النشاطات ضعيفة، وأنها الأكثر ضعفا في الفعاليات السياسية .و تبين أن تأثير الأسرة ضعيف في التأثير على أبنائها للمشاركة في العمل التطوعي، وكذلك الحال بالنسبة لتأثير الأسرة على المشاركة السياسية، إذ أن دورها سلبي في كلا المجالين، والأكثر سلبية يلاحظ في مجال المشاركة السياسية. وأن تأثير الاصدقاء على المشاركة في العمل التطوعي والمشاركة السياسية ضعيف، أما النظرة إلى العمل

التطوعي والنظرة إلى المشاركة السياسية، فأن غالبية أفراد العينة ينظرون نظرة إيجابية للعمل التطوعي ودوره في بناء الوطن ودعم مسيرة التنمية، فيما يتعلق بالمعوقات التي تؤثر على المشاركة في العمل التطوعي، فأن غالبية أفراد العينة يعيق مشاركتهم الانشغال بالدراسة والاهتمام بالأمور الشخصية، أما عن التوجهات المستقبلية للمشاركة في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، وفيما يتعلق بالفروق بين دور الشباب الجامعي في كلا المجالين، فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مشاركة الشباب الجامعي في النشاطات التطوعية من خلال العضوية والمشاركة السياسية لصالح عضوية فعاليات العمل التطوعي. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مشاركة الشباب الجامعي في الأنشطة التطوعية ومشاركته في الأنشطة السياسية لصالح العمل التطوعي، كما تبين أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تأثير الأصدقاء على المشاركة في العمل التطوعي وتأثيرهم على المشاركة السياسية.

دراسة عفيفي،سعاد عبود ،2009 بعنوان" دور المرأة التطوعي في محافظة جده".

هدفت هذه الدراسة إلى تناول العمل التطوعي النسائي في المجتمع المدني السعودي من خلال تتبع تاريخ العمل التطوعي والتحولات التي مر بها إلى المرحلة الحالية، والتعرف على الخصائص العامة للمتطوعات السعوديات وكيفية تكوين العمل التطوعي النسائي في المجتمع السعودي لرأس مال اجتماعي، وطبيعة العلاقة بين المتطوعات السعوديات والمنظمات التطوعية، ودوافع المرأة السعودية للتطوع، ورؤية المتطوعات السعوديات للعمل التطوعي، وطبيعة تأثير العمل التطوعي في وضع ومكانة المرأة السعودية، وعوائق العمل التطوعي لدى المرأة السعودية والمقترحات التي تساهم في تحسين العمل التطوعي. الدراسة من النوع الكشفي الوصفي، مناهجها المسح الاجتماعي والتاريخي والانثربولوجي، أما أدواتها فهي الاستبانة والمقابلة والملاحظة. أما رؤية عينة الدراسة للعمل التطوعي فيتضح أنهيساهم في التنمية الاجتماعية ثم

الاشتراك والانضمام والعمل مع جمعية أو مؤسسة خيرية ونسبة كبيرة من مفردات العينة لا تؤيدن أن العمل التطوعي هو نشاط خاص بالحفلات وحب المظاهر. وتشير النتائج أن العمل التطوعي أكسب المتطوعات مهارات وخبرات جديدة ورفع من وضع ومكانة المرأة السعودية. وقد استعرضت الدراسة أهم عوائق العمل التطوعي الشخصية والعوائق الخاصة بالمؤسسة والأعضاء والعوائق المجتمعية بالاضافة إلى الاقتراحات المستقبلية لتحسين العمل التطوعي.

دراسة فواعير،دعاء،2009 بعنوان"بعض المعوقات التي تواجه المتطوعون الأجانب العاملين في الأردن"

هدفت هذه الدراسةإلى التعرف على بعض المعوقات التي يواجهها المتطوعون الأجانب العاملين في الأردن في ضوء الأبعاد النفسية والثقافية والتروحية التنموية،تبعا لاختلاف متغيرات الدراسة (الجنس،مدة الخدمة،قطاع الخدمة)حيث تكونت العينة من(30) متطوع منهم (12 من الذكور و18 من الإناث) ثم استخدام المنهج الوصفي وصممت استبانة مكونة من 50 فقرة موزعة على ابعاد (اجتماعية، ثقافية، نفسية، تنموية).

أظهرت النتائج وجود صعوبات يواجهها المتطوعون الأجانب في جميع الأبعاد الدراسية وظهور فروقات ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيري الجنس وقطاع الخدمة ارتباط سلبي ذي دلالة إحصائية عن البعد النفسي والترويحي كما أوضحت ارتباط ايجابي بين البعد الثقافي والتنموي.

دراسة (محمد شفيق كمال وآخرون 2009) بعنوان "مشاركة الشباب الريفي في البرامج التطوعية بمركز شباب قرية أم خنأن – محافظة 6أكتوبر"

هدفت الدراسةإلى التعرف على درجة مشاركة الشباب الريفيفي البرامج التطوعية بمركز شباب القرية، التعرف على طبيعة العلاقة بين درجة مشاركة الشباب الريفي في البرامج التطوعية وبعض خصائص هذه البرامج بالقرية موضوع الدراسة، وقد أجريت الدراسة الميدانية على أحدى مراكز الشباب بأحد قرى التابعة لمحافظه 6اكتوبر وقد تم استخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية لجمع البيانات.

وقد أوضحت نتائج التحليل:أن حوالي ثلث المبحوثين بنسبة (33.1 %) كانت درجة مشاركتهم منخفضة في البرنامج التطوعي للوعي السكاني،وأن نسبة قليلة جدا من المبحوثين بنسبة (6.2%) كانت درجة مشاركتهم متوسطة،بينما نجد أن مايقرب من ثلثي المبحوثين بنسبة (60.7 %) كانت درجة مشاركتهم مرتفعة في البرنامج التطوعي للوعي السكاني، كما أن أكثر من ثلث المبحوثين بنسبة (38.2 %) كانت درجة مشاركتهم منخفضة في البرنامج التطوعي لمحو الأمية وتعليم الكبار، وأن نسبة قليلة جدا من المبحوثين بنسبة (6.9%) كانت درجة مشاركتهم متوسطة، بينما نجد أن نصف المبحوثين بنسبة (54.9 %) كانت درجة مشاركتهم مرتفعة في البرنامج التطوعي لمحو الأمية وتعليم الكبار،واقل من ثلث المبحوثين بنسبة (27.6 %) كانت درجة مشاركتهم منخفضة في البرنامج التطوعي لخدمة البيئة، وأن اقل من ثلث المبحوثين بنسبة (28 %) كانت درجة مشاركتهم متوسطة، بينما نجد أن أكثر من الثلث بقليل من المبحوثين بنسبة (44.4 %) كانت درجة مشاركتهم مرتفعة في البرنامج التطوعي لخدمة البيئة، وأكدت على ربع المبحوثين بنسبة (25.4 %) كانت درجة مشاركتهم منخفضة في البرامج التطوعية الثلاث.

دراسة العتيبي،خلود ،2010 بعنوان " اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب

الجامعي بالأعمال التطوعية.قد استخدم الباحث مدخلين من مداخل المنهج الوصفي هما: مدخل الدراسات الوثائقيةلتوضيح الخلفية النظرية للعمل التطوعي، ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة لاستقصاء اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي من خلال تطبيق استبانة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (373 طالباً) من الطلاب الذكور بجامعة الملك سعود.وتم تطبيق تحليل التباين الأحادي لتحديد دلالة الفروق بين استجابة أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد العمل التطوعي، باختلاف الكليات والتخصص، وتطبيق اختبار شيفيه لتحديد اتجاه صالح الفروق لأي فئة من فئات المتغير.وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن متوسط ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي مستوى ممارسة ضعيف جداً. وأوضحت نتائج الدراسة اتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي، حيث جاءت مساعدة ورعاية الفقراء والمحتاجين، ويليها زيارة المرضى، ثم المشاركة في الإغاثة الإنسانية، ورعاية المعوقين، والحفاظ على البيئة ومكافحة المخدرات والتدخين، في صدر المجالات التي يرغب الشباب الجامعي المشاركة فيها، وأن أقل مجالات العمل التطوعي جاذبية لمشاركة الشباب الجامعي هي الدفاع المدني، وتقديم العون للنوادي الرياضية، ورعاية الطفولة، أوضحت نتائج الدراسة أن اكتساب مهارات جديدة، وزيادة الخبرة، وشغل وقت الفراغ بأمور مفيدة، والمساعدة في خدمة المجتمع، والثقة بالنفس، وتنمية الشخصية الاجتماعية تأتي في مقدمة الفوائد التي يجنيها الشباب جراء مشاركتهم في العمل التطوعي، ويرونها ذات أهمية مرتفعة جداً.

أجـرى سـيرو Seerow،(2005) فـي الولايـات المتحـدة الأمريكيـة بعنـوان "**العمـل التطـوعي والقـيم (تحلي للمشاركة الطلاب في خدمة المجتمع)**"

هدفت إلى الكشف عن دور مؤسسات العمل التطوعي الاجتماعي الأمريكية في تنمية قيم الطلاب التطوعية في ولاية كارولانيا وارتباطها بازدهار الخدمة الاجتماعية في المجتمع الأمريكي كمحصلة لعمل الطلاب من منطلق الإحساس بالمسئولية تجاه المجتمع، كانت عينة الدراسة مكونة من "965" طالب من طلاب الفرقة الرابعة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم قياس أداء الطلاب من خلال أداة كولمان، وهوفر وكلجور، التي احتوت على قائمة من ثمانية قيم هي: الخدمة الاجتماعية، والزيارات الثقافية، والرحلات، وقيم الأسرة، والنجاح المادي، والرضا، والاستجمام، ووقت الفراغ، والدين، والمساواة والعدالة الاجتماعية. ومن أهم النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة أن خدمة المجتمع مرتبطة بالناحية الأخلاقية داخل الجامعة، وأن المشاركة في الخدمة الاجتماعية غالبا ما تكون نتيجة لخبرة الشخص المتطوع وبيئته التربوية، كما توصلت إلى أن العمل التطوعي يجعل الفرد أكثر مرونة في تحديد دوره في المجتمع وقد أشار 26% من الطلاب أنه شارك في العمل التطوعي في خدمة المجتمع، و40% من الطلاب أنه شارك في العمل التطوعي في بعض الأحيان، 21% شارك مرة واحدة في الشهر، و13% شارك مرتين في الشهر.

دراسات ذات صله

دراسة بسمه بنت طلال (2004) "Rethink in on NGO Developments Donors and Civil society in Jordan

هـــــدفت هذه الدراسة إلى تحليل دورإحدى منظمات المجتمع المدني الأردني فـــــي التنميـــــة، وهوالصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية،في دفع مسيرة التنمية الشاملة المستدامة إلى الأمام وقد اعتمـدت الدراســة علــى استخدام منهج دراسة الحالة والدراسة النوعية بشكل عــام فــي تتبــع التطورات والتغيرات المرتبطة بالمجتمع المحلي واستطاعت باستخدام هذه المنهجية أن تتبـــــــع مسيرة الصندوق الهاشمي منذ تأسيسه ثم مراحل تطوره وانتشاره وطــــرق تمويلـــه وجميـــع التحولات المرتبطة بذلك تستعرض الدراسة تطور العملية التنموية منذ الخمسينيات وحتى التسعينيات مـــــن القـــــرن الماضي، وتبين تأثير العوامل السياسية والأقتصادية عليها، إلى جانب تتبـع عمل وتطـور مؤسسات المجتمع المدني وبخاصة تلك العاملة في مجالالتنمية الأجتماعية وردود أفعالها على الأوضاع المحلية والوطنية والدولية وتوصلت الدراسة إلى أنالأحداث الساخنة في المنطقة والاعتمــاد على المساعدات الخارجيــة، أعاق جهود التنمية ، وأن مرحلة السبعينيات مثلت مرحلة ديناميكية للتنمية الاقتصادية.

دراسة السيوف، نبيلة(2007) بعنوان "دور منظمات المجتمع المدني والتغيير الاجتماعي:

دراسة مدى فاعلية برامج تمكين المرأة الأردنية.

تناولت هذه الدراسة دور منظمات المجتمع المدني في التغير الاجتماعي، وذلك بهدف اظهار مدى فاعليه برامج التمكين في تغيير أوضاع المرأة الأردنية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة منالنتائج أهمها:

تعنى المنظمات قيد الدراسة بمجالات التمكين المختلفة (الاقتصادي والاجتماعي والقانونــــــــــي والسياسي والنفسي والمعرفي التخطيطي المتعلق بالسياسات الموجهة نحـــــوالمرأة)،لكنه تبــــين أن حجم إقبـــــالالمرأة على المجالالاقتصادي يفوق إقبالها على المجالات الأخرى، كمــــا تبين برامجالتمكين لها مستوى مرتفع من الفاعلية بلغ 80.4%.

ويتأثرمستوىالفاعلية ببعض الخصائصالديمغرافية والاقتصادية والاجتماعية للمستفيدات. ويأتيهذا التـأثير بصـورته الإيجابية لصالح النساء الشابات الريفيات، والمتعلمات غيرالفقيرات والقاطنـات فـــي إقلــيم الجنوب. وتتفاوت المنظمات فيمستوى فاعلية برامجها،لكن الفروق جــاءت لصالح الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية تبينأن المنظمات المدروسة تمكـــــن مجموعة من المستفيدات من القيام بأدوار قيادية في إعداد برامجها وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها.

وتعدهذه القيادات أحد العوامل المؤثرة في إحداث التغييرفي أوضاع المرأة، نظرا لأطلاعهاعلى احتياجات المرأة وقدرتهاعلى التواصل مــــــــع أصحاب القرار، إضافة إلى وجود دوافع لديها نحوالعمل التطوعي وإفادة المرأة وتبين أن للمنظمات المذكـــــــــــورة دور فاعلاً في تغيير أوضاع المرأة،وجاءت مسؤولياتها في التغير بالمرتبة الثالثة بعد المرأة نفسها والأسرة،تبعها المجتمع ثم الإعلام فالحكومة.

لكــنهناك معوقات اجتماعية واقتصادية وتشريعية وذاتية متعلقة بالمرأة نفســها تعتــرض عمليــة تمكينالمرأة.

علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

أما فيما يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت العملالتطوعي،فهذه الدراسات جميعها دراسات وصفيه، تناولت دراسة راشد بن سعد الباز التي وضحت دور الشباب نحو العمل التطوعي ودوافع السلوك التطوعي للشباب واتجاهاتهم نحو العمل التطوعي، وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها، وتناولت دراسة دعاء فواعير تحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب بالعمل التطوعي، في حين لقيت دراسة كمال شفيق وآخرون اهتمامها للتعرف على درجه مشاركه الشباب الريفي في البرامج التطوعية في أحد المراكز الشبابية في العديد من المجالات المختلفة، كما ركزت دراسة العامر وعمر الرحال تناولت التعرف على واقع العمل التطوعي كلا حسب منطقة الدراسة، أما دراسة عفيفي فقدتناولت الجهود النسويه التطوعية والتزامهم التطوعي وثقافة العمل التطوعي،وواقع الجمعيات الخيرية النسويه بالنسبة للعمل التطوعي، وإيضاحمجالات العمل التطوعي المتاحة للمرأة، والعلاقة بين المتطوعات والمنظمات التطوعية،ودوافع المرأة للعمل التطوعي.

وقد استفادت دراستي الحالية من الدراسات العربية السابقة في تشكيل رؤية عن دوافع الشباب للتطوع واتجاهاتهم نحو العمل التطوعي وما يواجههم من صعوبات الأمر الذي مكن الباحثة من صياغة ألاستبيان بالاضافة إلى الاستفادة من الدراسات التقويمية الخاصة بتقويم مؤسسات المجتمع المدني للتعرف على الخطوات التي اتبعت في التقويم والاسترشاد بها في تلك الدراسات.

أما فيما يتعلق بالدراسات الأجنبيه فقد وجد أن البحث موضوع دور المؤسسات في تفعيل العمل التطوعي النصيب الأكبر عن غيرها من الدراسات، فقد تناولت دراسة سيرو دور مؤسسات العمل التطوعي في تنمية القيم التطوعية وبينت أن خدمة المجتمع مرتبطة بالأخلاق الاجتماعية

وما يميز دراستي عن الدراسات السابقة، أنها تعمل على إبراز دور مؤسسات المجتمع المدني ومنها مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب وذلك للوقوف على المستوى الذي وصلت إليه هذه المراكز في العمل التطوعي من خلال برامج وإسهاماتها في التشجيع على الالتحاق به ومعرفه مدى التأثير الكلى أو الجزئي على الشباب المتطوع في المراكز وذلك للكشف عن مدى استفادة الشباب من إسهامات المراكز في برامج العمل التطوعي ووضع مقترحات لتجنب المعوقات التي تواجه المراكز وتحول دون عمليه تفعيل العمل التطوعي داخلها.

الفصل الثاني

الشباب والعمل التطوعي

1-مقدمه.

2-الخلفية التاريخية عن العمل التطوعي في العالم الغربي والعربي.

3-مراحل تطور العمل التطوعي في الأردن.

4-العمل التطوعي حقائق وأرقام .

أهمية العمل التطوعي.

5-دوافع العمل التطوعي.

6-مجالات العمل التطوعي.

7-تصنيفات مصادر وأساليب اختيار المتطوعين.

8-طرق تشجيع العمل التطوعي.

9-معوقات العمل التطوعي.

الفصل الثاني

الشباب والعمل التطوعي

مقدمه،

يتناول هذا الفصل عرض خلفية تاريخية من العمل التطوعي بداية من تطوره في العالم العربي والغربي ووصولا إلى تاريخ العمل التطوعي بالمملكة الأردنية مع الإشارة إلى عدد من الإحصاءات التي تبرز مدى وجود العمل التطوعي ودوره في تحقيق التنمية الاجتماعية بالمملكة.

كما يشير الفصل إلىأهمية التطوع، أهدافه التشجيع على العمل التطوعي وأخير المعوقات التي تواجه الشباب في العمل التطوعي بالمؤسسات الاجتماعية.

الخلفية التاريخية عن العمل التطوعي:

أن مفهوم العمل التطوعي في الإطار الدولي قد أثر تدريجياً على العالم العربي والذي انعكس في مفهوم وأهمية منظمات المجتمع المدني.

لقد انحصر مفهوم العمل التطوعي والمنظمات التطوعية في عالمنا العربي وخارجه وحتى منتصف الثمانينات على ذلك العمل الفردي أو الجماعي غير المنظم عند الكوارث والأزمات، وتطور تلقائياً إلى تلك المنظمات التي تقدم خدمات اجتماعية للمجموعات الضعيفة والتي يطلق عليها المجموعات الخاصة في علم

الخدمة الاجتماعية والذي هو الأساس العلمي للعمل مع هذه المجموعات، مثل الأطفال الجان حين أو غير الشرعيين والمعوقين مثل المكفوفين والصم والبكم. وهناك منظمات طوعية غير هذه المجموعات الخيرية مثل الجمعيات التعاونية والتي تدرج تحت التعاونيات والنقابات.

وفي بداية الثمانينات من القرن الماضي، بدأ التفكير بالدول الغربية في توظيف المنظمات التطوعية الخاصة للعمل في مشاريع التنمية في الدول النامية. وفي التسعينات بدأ توسع واضح في مفهوم العمل التطوعي إذ شمل مفاهيم وأبعاد سياسية، أهمها مفهوم المشاركة السياسية والحكم الراشد. فمثلا، تبنت الأمم المتحدة مفهوم الحكم الراشد بركائزه الثلاث وهي: الدولة والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية، والتي أطلق عليها أسم القطاع الثالث كجزء أساسي في المجتمع.

وجاءت الأبعاد السياسية لفهم العمل الطوعي بجانب البعد الخيري والتنموي نتيجة للبحث في دور الدولة عامة ودول العالم الثالث بصفة خاصة.**(تقرير معهد الملكة زين الشرف :2006: 5)**

مع زيادة تطور المنظمات غير الحكومية فيما يتعلق بطبيعة التنمية وإمكانات الأدوار التي تمارسها، فأن عديدا منها تبنت بشكل متنام استراتيجيات فاعلة ذات آفاق زمنية أطول، ولها تعريفات فضفاضة لمشكلة التنمية، واهتمام أكثر بقضايا السياسات العامة، مع الالتفات إلى الأدوات التحفيزية، بعد أن كان الأمر يقتصر على الأدوار التنفيذية.

ومن الملاحظ أن تجارب وأهداف المنظمات غير الحكومية ذات تنوع غني، وهي تستعصي على محاولات التصنيف الدقيق. ومع ذلك، فمن بين المنظمات غير الحكومية العاملة في التنمية، يمكن تحديد

ثلاثة توجيهات مميزة فيما يتعلق بإستراتيجية البرامج التطوعية وأطلق عليها ثلاث أجيال للعمل التطوعي التنموي وتحدد الإغاثة في الرعاية، الاعتماد المحلي على الذات، تنمية النظم المستدامة.

وتتعايش هذه التوجيهات الإستراتيجية الثلاثة بشكل مناسب في مجتمع المنظمات غير الحكومية الأكبر، وأحياناً حتى في إطار المنظمة غير الحكومية الواحدة. وهناك – في الوقت نفسه – اتجاه حركة ضمني يجعل من المناسب تصنيف هذه التوجهات في ثلاثة أجيال وهما الإغاثة والرعاية، والاعتماد المحلي على الذات، وأخيراً تنمية الأنظمة المستدامة.

أ- الجيل الأول: الإغاثة والرعاية

أن العديد من المنظمات غير الحكومية الدولية الكبرى مثل: هيئة خدمات الإغاثة الكاثوليكية وصندوق إنقاذالأطفال والرؤية العالمية بدأت كمنظمات إغاثية خيرية ، وكانت تختص بتقديم خدمات الرعاية للفقراء، وللمهمشين أوالأقل حظاً في بقاع العالم، ومثل هذه البداية مرت بها منظمات غير حكومية مثل لجنة التقدم الريفي البنغلادشية. ونلاحظ أن عديدا من هذه المنظمات قد ركزت في بداياتها على الكوارث الطبيعية وأوضاع اللاجئين المتصلة بالفيضانات والمجاعات والحروب، كما اهتمت بتوفير الاحتياجات الآتية من خلال التحرك المباشر مثل: توزيع الغذاء، وإرسال فرق صحية للميدان وتوفير المأوى لمن يحتاجه، وكلها أعمال يتم تمويلها من التبرعات الخاصة ويمثل الأشخاص والأسر بؤرة اهتمام هذه المنظمات، وهم يعتمدون بشكل كامل – في للحصول على هذه المزايا – على وجود المنظمة غير الحكومية وعلى مواردها ومع تراكم خبرة هذه المنظمات في الحالات العادية، ظهر الجيل الأول من مساعدات التنمية التطوعية الخاصة، الذي يعبر بشكل مباشرعن الرغبة الإنسانية في مشاركة من هم أقل حظا، ورغم ملائمة العون المقدم لوضع طارئ

ذي حاجة خاصة وله طابع مؤقت، فإن هذا العون قد أسهم بشكل طفيف جدا في دعم قدرة الفقراء، سواء على مستوى الدول أوالأفراد، حيث لم يكن الهدف من العون تلبية احتياجاتهم على أساس دائم. وبالتالي تبقى جهود الإغاثة تعبيرا عن استجابة ضرورية ومناسبة لحالات الطوارئ التي تستدعى عملاً إنسانيا سريعاً وفاعلاً لمواجهتها. وستبقى هذه الحالات– دوماً– تمثل جزءاً من التجربة الإنسانية، كما سيسعى دوماً أفراد في أي مجتمع للحصول على هذا النمط من المساعدات عندما تضطرهم ظروفهم إلى ذلك، ولكن أساليب الإغاثة والرعاية تقدم من منظور إستراتيجية التنميةفقط معالجة مؤقتة، أكثر مما تسهم في معالجة أسبابالتخلف، أو في دعم عملية النمو.(**مرجع سابق:2006: 7–20**)

ب– الجيل الثاني: الاعتماد المحلي على الذات.

مع تزايد إدراك محدودية أثر عمليات الإغاثة والرعاية كإستراتيجية للتنمية، قام عديد من المنظمات غير الحكومية في أواخر السبعينيات من القرن العشرين بتنفيذ مشاريع وفق أسلوب تنمية المجتمع المحلي في مجالات متنوعة مثل: الصحة، الوقائية، وممارسات متطورة في الزراعة والبنية التحتية المحلية، وأنشطة أخرى لتنمية المجتمع. وتتميز هذه الجهود عن أعمال الإغاثة والرعاية بميزة أساسية هي تأكيد الاعتماد على الذات، مع تعمد أن تستمر منافع المشروع لما بعد فترة تقديم المنظمة غير الحكومية للمساعدة، وعادة ما توازي أنشطة الجيل الثاني من المنظمات غير الحكومية أنشطة الحكومة، ولكن الحجة التي تستند إليها هي أن الخدمات التي تقدمها الحكومة غير مناسبة في القرى التي تعمل فيها هذه المنظمات غير الحكومية.

أن استراتيجيات الجيل الثانيوفق تعريفها السابق ذكره لا تحاول معالجة أسباب قصور أعمال مقدمي الخدمات للآخرين، كما لا تحاول إصلاح المناخ المؤسسي، أو السياسات الأوسع المحيطة بأنشطة

المنظمات غير الحكومية نفسها، ولا يمتد اهتمام هذه الاستراتيجيات ألاإلى قرى أو أحياء معينة أو مجموعات محلية محددة، تساعدها المنظمات غير الحكومية.**(مرجع سابق :2006: 21)**

جـ- الجيل الثالث: تنمية الأنظمة المستدامة.

اهتمت مجموعات من المنظمات غير الحكومية بإعادة فحص القضايا الإستراتيجية المتصلة بسياسات الديمومة والانتشار، والأثر، واستعادة المصاريف الجارية.

وقد بدأت أعداد متزايدة من المنظمات غير الحكومية تدرك أنها تحتاج إلى بذل جهد قيادي أكبر في معالجة جوانب الفشل التشغيلي في بيئة المؤسسات والسياسات في القرى والقطاعات التي تعمل فيها، ويعني ذلك الانتقال إلى "إستراتيجية الجيل الثالث " التي يتم التركيز فيها على أحداث تغييرات دائمة في هذه البيئات على مستوى مناطق محدده، أو حتى على المستوى الوطني العام، وقد يعني ذلك عملا مباشرا أقل – نسبيا – على مستوى القرية لهذه المنظمات المعينة، في الوقت الذي تشغل فيه بدرجة أكبر مع مجموعة متنوعة من المنظمات العامة والخاصة، التي تتحكم بالموارد والسياسات المؤثرة على التنمية المحلية، وقد يكون من بينها حكومات وطنية أو محلية، وشركات استثمارية خاصة، ومؤسسات القطاع المستقل الأخرى.**(مرجع سابق،2006ص21)**

مراحل العمل الاجتماعي التطوعي في الأردن:

اما فيما يتعلق بالعمل الاجتماعي التطوعي بالأردن فقد مر بعده مراحل اساسيه وهي كالتالي: **(رطروط ،فواز:2009: 55-56).**

1- مرحلة التأسيس التي بدأها في العمل الاجتماعي في الأردن تطوعياً، من خلال الجمعيات الخيرية، التي تشكلت في الفترة من عام1912-1935، بموجب قانون الجمعيات العثماني، الصادر عام 852؛ لأسباب ظاهرها اجتماعي(التكافل ألاجتماعي).

2- وبعد تأسيس الدولة في مطلع العقد الثاني من القرن العشرين، فقد سجلت العديد من الجمعيات الخيرية بموجب قانون الجمعيات الأردني لعام 1936، لدى رئاسة الوزراء.

3- وفي العام 1951 نقلت إدارة الشؤون الاجتماعية، من وزارة الداخلية إلى وزارة الصحة، ورفعت إلى دائرة عرفت انذاك بدائرة الشؤون الاجتماعية، وتمثل دورها في الحد من هجرة المواطنين من الريف إلى المدن، ورعاية الاحداث الجانحين، وتقديم المساعدات للفقراء.

4- وفي عام 1956 صدر قانون وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم 14 لسنة 1956، ونصت المادة الثالثة منه على غاية وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وهي " توفير الضمان الاجتماعي الشامل والكفاية الانتاجية، وتنسيق الخدمات الاجتماعية لجميع المواطنين في جميع مراحل العمر، وتنظيم استثمارهم.

5- مرحلة الرعايه الاجتماعيه (1956-1970) :

حيث شهدت هذه المرحله تأسيس أول وزاره مستقله ترعى العمل ألاجتماعي كما صدر قانون وزاره الشؤون ألاجتماعيه رقم (14) لسنه (1956).

وتم تأسيس ألاتحاد العام للجمعيات الخيريه عام (1959)الذي يهدف إلى تنظيم عمل الجمعيات وتنظيم الخدمات ألاجتماعيه وتوفير الدعم المالي للجمعيات الخيريه وغيرها.

6- مرحلة التنميةألاجتماعيه (1970-1997) :

بدات بواضع الخطط الاقتصاديه واألاجتماعيه بدايه السبعينيات ومن انجازات هذه المرحله:

- اعتماد المنهج التنموي في علاج المشكلات ألاقتصاديه وألاجتماعيه .
- تغيير أسم الوزاره إلى وزاره التنميةألاجتماعيه
- صدور عدد من القوانين التي ركزت على البعد التنموي ومنها قانون الزكاه وقانون المعونه الوطنيه وقانونالتنمية والتشغيل وقانون رعايه المعوقين.

وانشأ عدد من الهيئات الاجتماعيه التطوعية منها صندوق الملكه عليا للعمل الاجتماعي التطوعي "مراكز الاميرة بسمه للتنميه " ومؤسسه نور الحسين

7- مرحلة الزياده ألاتناجيه 1997:

بدأت مع إقرار استراتيجيه حزمه الأمان الاجتماعي ،حيث يستند العمل الاجتماعي على التنمية الشامله لتنظيم التغيرات الاجتماعيه.

أهمية العمل التطوّعي:

تكمن أهمية التطوّع في أنه عنصر قوي لبناء المجتمعات المتحضّرة والقويّة، وتنبع أهميته الكبرى في التأثير الذي يحدثه في المجتمعات التي تهتم بالتطوّع، والأثر الكبير أيضاً الذي ينعكس على الأفراد في تلك المجتمعات، حيث نلمس القوّة التي تتمتّع بها، وانعكاس هذه القوّة على مجالات الحياة المختلفة الثقافية منها والسياسية والاجتماعية، بالاضافة إلى القوة الاقتصادية التي تعد في وقتنا الحاضر من أولى ركائز ودعائم قوّة المجتمعات وتقدمها، ويعتبر العمل التطوعي تعبيراً مهماً عن حيوية وديناميكية الجماهير ومدى إيجابيتها، حيث أصبح يُقاس به تقدّم المجتمع الإنساني بحجم المنظمات التطوعية واعداد المتطوعين.(**المليجي،ابراهيم :2000: 276**)

وقد حدد الغرايبه أهمية العمل التطوعي فيما يوفره من فرصة لأفراد المجتمع لتأدية الخدمات بأنفسهم مما يقلل حجم المشكلات الاجتماعية في المجتمع كما يتيح الفرصة لأفراد المجتمع للتدريب على المساهمة في الأعمال واتخاذ القرارات، فالتطوّع ظاهرة تدل على حيوية الناس وإيجابيتهم تجاه العمل التطوعي كما يكسب المتطوعين خبرات ميدانية وإدارية في العمل الخيري العمل التطوعي يوجّه الطاقات البشرية لخدمة وصالح المجتمع.

بالاضافة إلى ذلك فهو يساعد على دمج المجموعات والأفراد المهمشة مع باقي المجتمع و القضاء على البطالة من خلال خلق فرص عمل للعاطلين عن العمل الأمر الذي يتيح المساهمة كعنصر مهم وأساسي في التنمية. (**الغرايبه:2010 :115**)

ويأتي الحرص على توسيع دائرة عمل مؤسسات العمل التطوعي وتطوير إدارتها وتفعيل أنشطتها ومشاريعها من منطلق أهمية العمل التطوعي ،حيث حددها عثمان العامر في نقاط يمكن عرضها فيما يلي:- **(العامر،عثمان: 210:2006)**

1. بفعل المتغيرات العالمية والمجتمعية والزيادة السكانية، لم تعد الحكومات، وبخاصة في الدول المتقدمة، قادرة بمفردها على تحقيق التنمية المستدامة أو تقديم كافة المساعدات والاحتياجات، وعليه تبرز أهمية مشاركة المتطوعين لمساندة الأنفاق الحكومي من جانب، وتوفير الجهود الحكومية للمسؤوليات الكبرى من جانب آخر.ن التطوع يؤثر في النسق القيمي لدى الفرد، و أحد المؤشرات الدالة على مستوى نضج الشعور بالمواطنة والانتماء للوطن.
2. يمثل التطوع تعبيراً صادقاً عن قدرة الأفراد على التعاون والتشارك خارج أطر الارتباطات التقليدية، ويعبر بولاء الفرد من الوحدات الاجتماعية الضيقة كالعائلة والعشيرة والقبيلة والطائفة الدينية إلى دائرة أوسع من الانتماء للبيئة الاجتماعية، تنتصر فيها فكرة الإرادة الجماعية الهادفة لخير المجموع ومن ثم الارتقاء بتنميته.
3. بحسبان المتطوع من أفراد المجتمع فأنه يتميز بنظرة واقعية خاصة تجاه طبيعة ألاحتياجات والمشكلات وكيفية التعامل معها.
4. وجود نقص في المهنيين مما يستدعي استكمال هذا النقص بالمتطوعين المدربين.
5. أن التطوع يعبئ الطاقات البشرية والمادية ويوجهها ويحولها إلى عمل مثمر.
6. يسد التطوع الفراغ في الخدمات ويوسع قاعدتها تحقيقا لمبدأ الكفاية، والوصول بها إلى المناطق المحرومة تحقيقاً لمبدأ العدل.

7. تحويل الطاقات الخاملة أو العاجزة إلى طاقات قادرة عاملة و منتجة.

8. حفظ التوازن في حركة تطوير المجتمع بطريقة تلقائية و ذاتية.

9. التطوع ظاهرة هامة للدلالة على حيوية الجماهير وإيجابيتها و لذلك يؤخذ كمؤشر للحكم على تقدم الشعوب.

دوافع العمل التطوعي

تختلف دوافع العمل التطوعي في المجتمعات حسب ثقافتها ونظرتها اليه فهي تختلف في المجتمعات الرأسماليه المتقدمة عن المجتمعات النامية، فهي في ألاولى قد تتمثل في التباهي بالملكيه والوعي ألاجتماعي والنجاح في التعامل مع ألاخرين والرغبه في الحصول على مكانه اجتماعيه والحاجه إلىألاتصال بمجالات العمل والحياه المهنيه ، اما المجتمعات النامية فالدافع ألاساسي للتطوع غالبا في مدى ما يحقق المشروع من فائده مباشره، وكما ارتبط بقيم دينيه وثقافيه معينه في المشروعات الدينيه رغم العائد منها الغير مباشر .(**النابلسي:2010: 100**)

ويمكن تحديد دوافع التطوع وفقا للجو أن بالثلاث التالية:

دوافع مجتمعية

يحقق التطوع تماسك المجتمع المحلي للأسباب التالية: (رحال، عمر: 2006: 120)

1- تعمل الجهود التطوعية على تخفيف المشكلات ألاجتماعية التي تواجه المجتمع المحلي مما يؤدي إلى زيادة رضاء الناس وإشباع حاجاتهم وينعكس ذلك بالتالي على تكامل المجتمع وتماسكه.

2- الاحساس بألانتماء وألارتباط بالمجتمع الذي يعيش فيه والمواطنه والالتزام بقضايا الوطن ومشكلات التي تواجهه.

3- تعريف أفراد المجتمع بالظروف الحقيقية لمجتمعهم وإشراكهم في وضع البرامج والانشطة.

دوافع تنظيميه:

يمكن تحديد الدوافع التنظيمية في النقاط التالية: (مرجع سابق:2006: 125)

1- مواجهة العجز في عدد الموظفين المكلفين بالعمل بهذه الهيئات.

2- يسهم التطوع في تقديم المشورة الفنية للمؤسسة الاجتماعية، وخاصة إذا كأن المتطوعين ذوي الخبرة والرأي.

3- من يدعم التطوع مكانة المؤسسة الاجتماعية في المجتمع وخاصة إذا كان المتطوعين من المشهود لهم بالسمعة الطيبة والخبرة الجيدة.

4- يسهم التطوع في تحقيق أهداف المؤسسة حيث أنما يقوم بهؤلاء المتطوعين يحقق بطريقة أو بأخرى ألاهداف الموضوعة لخدمة أبناء المجتمع.

5- يؤدي التطوع إلى تعريف المجتمع بالمؤسسة الاجتماعية وبرامجها وأهدافها والمعوقات التي تواجهها.

6- يؤدي التطوع إلى مواجهة المشكلات التي تعترض المؤسسة الاجتماعية سواء كانت مشكلات مالية وفنية.

7- يدعم التطوع عنصر الثقة بين أفراد المجتمع والمؤسسة الاجتماعية حيث أن كفرد في المجتمع يعرف ما يدور داخال المؤسسة الاجتماعية وبالتالي كسب التأييد من جانب أفرادا لمجتمع.

دوافع خاصة بالمتطوعين:

من خلال اشتراك المتطوع في الانشطة التطوعية المختلفة يمكن أن يتحقق الاتي: **(عبد الفتاح ،محمد:2003: 186)**

1- إشباع بعض الحاجات لدى المتطوعين مثل:

- الحصول على مكانة اجتماعية.
- الشعور بالانتماء للمنظمة التي تلقى تأييد وقبول من المجتمع، مثل ألاحساس بالنجاح نتيجة القيام بعمل يقدره ألاخرون.

2- اهتمام المتطوع بدوافع اجتماعية مرموقة يوجه طاقاته بعيدا عن الانحراف حيث أن التطوع يغمسه في بعض الاعمال التي تشغل وقت فراغه ومن خلالها يكتسب خبرات تساعد على نضج وتكامل شخصيته.

مجالات العمل التطوعي للشباب:

هناك الكثير من الاشكال والممارسات التي ينطوي تحتها العمل التطوعي، من مشاركات تقليدية، إلى مساعدة الاخرين في أوقات الشدة وعند وقوع الكوارث الطبيعية والاجتماعية دون أن يطلب ذلك وأنما يمارس كرد فعل طبيعي دون توقع نظير مادي لذلك العمل التطوع يسع كل المجالات النافعة والمفيدة، وأبرزها (خضر،محسن:2004 :123-132)

1- المجال الاقتصادي

يبرز ذلك بالادوار التي تقوم بها الجمعيات لتطوعية في عملية التنمية، وتنمية الموارد المتاحة لتحقيق الامن.

2- المجال الديني

يتم من خلال ما يقوم به المتطوعين من نشر الاسلام والدعوة إليه عبر المعمورة.

3- المجال الثقافي:

المجال الثقافي للعمل التطوعي في شمل دور الجمعيات التطوعية في محو الامية، وتعليم الكبار، ونشر الوعي الثقافي.

4- المجال الاجتماعي

يشمل العمل التطوعي في المخيم الكشفي لخدمة ضيوف الرحمن، وأسبوع المرور، واسبوع زراعة الشجرة، واسبوع شئون المساجد، والتنظيم التطوعي للمباريات والاحتفالات، وزيارة المرضى بالمستشفيات.

5- المجال الصحي:

من خلال مشاركة المتطوع في خدمات الاسعاف والرعاية الصحية، ومجالات التطعيم، وتوعية الجمهور، وإقامة الندوات الصحية، كما أن بإمكان العمل التطوعي تقديم خدمات جليلة في مجال مكافحة المخدرات، وحوادث المرور، ورعاية كبار السن، والتنمية الريفية، ورعاية الشباب، والمعاقين، والموهوبين.

.

تصنيفات العمل التطوعي:

تختلف الأعمال التطوعية فيما بينها من حيث نوع العمل (خدمات مباشره، خدمات غير مباشره ، الأعمال الإدارية)، وكذلك من حيث مستوى هذا العمل (مستوى رسم السياسة، مستوى الإدارة، مستوى تقديم الخدمات، مستوى الاستشارة)، وأيضا من حيث المؤهلات المطلوب توافرها في المتطوع التي تؤهله ليقوم بأعمال مهنيه لايقوم بها إلا المتطوع المتخصص. **(المليجي:2000: 291)**

1- تصنيف الأعمال التطوعية من حيث نوع العمل:

أ- **خدمات مباشره:** التي يؤديه وهي الخدمات المتطوع مباشره للجماهير، مثل التطوع في المؤسسات الأيوائية، أو القيام بالتدريس في فصول محو الأمية.

ب-**خدمات غير مباشره:** وهي الخدمات التي يؤديها المتطوع ليستفيد من بأثرها الجماهير، ومن أمثله تلك الخدمات التطوعية غير المباشرة التطوع في حملات جمع المال والتخطيط لها، أو الأعمال الإدارية. **(مرجع سابق:2000 :292)**

2- تصنيف الأعمال التطوعية من حيث مستوى العمل:

أ- **مستوى رسم السياسة:** أن المتطوع يشترك بالنصيب الأكبر في مستوى رسم السياسة في الجمعية العمومية أو مجلس الإدارة. حيث أن الأعضاء الذين تتوفر فيهم شروط العضوية.

ب- **المستوى الإداري:** مثل الأعمال الكتابية، وحفظ الملفات، والكتابة على الاله الكاتبة.

ج- **مستوى تقديم الخدمات:** ويقصد بها ذلك المستوى الذي يقدم من خلاله المتطوع الخدمة، سواء بأسلوب مباشر أو غير مباشر، دون أن يشترك في رسم سياسته أي أن هذا المستوى يعد فيه المتطوعون رجال عمل تنفيذيون، وليسوا برجال رسم سياسة أو تخطيط.

د- **مستوى تقديم الاستشارة:** يقصد بها ذلك المستوى الذي يقدم من خلاله المتطوعين الاستشاريين النصيحة والرأي، أما الاخذ بهذه النصيحة أو هذا الرأي، فمن اختصاص مستوى السياسة المسؤلين عن تولي سلطة البت في مثل هذه القرارات. **(مرجع سابق:2000: 293)**

3- تصنيف الأعمال التطوعية من حيث المؤهلات المطلوب توافرها في المتطوع:

أ- **مستوى الأعمال المهنية المتخصصة:** ويقصد بها تلك الأعمال التطوعية التي لا يستطيع بأي حال من الأحوال أن يقوم بها غير متطوعين مهنيين متخصصين، مثل الأعمال الطبية، والهندسية، والمحاماة إلى غير ذلك.

ب-**مستوى الأعمال شبه المتخصصة:** ويقصد بها تلك الأعمال التطوعية التي لا تتطلب التخصص المهني الدقيق، وفي ذات الوقت لايمكننا إغفال التخصص، ويكون الأمر بين هذا وذاك، حيث أن العمل التطوعي قريبا من التخصص، أو شبه التخصص.

ج- **مستوى الأعمال غير المهنية:** هي تلك الأعمال التطوعية التي لا يشترط في القيام بها تخصص مهني دقيق، مثل زيارة المرضى في المستشفيات، أو المسنين أو الأطفال في المؤسسات الاجتماعية. **(مرجع سابق:2000: 294 -295)**

مصادر اختيار المتطوعين:

تحتاج المؤسسات والهيئات ألاجتماعيه المتطوعين لمساعدتهم في الأنشطة ولاسيما في مجتمعاتنا العربية إذ تفتقر هيئاتها نسبيا إلى الإمكانيات والموارد المادية، وعن طريق التطوع يمكن سد هذا النقص في الإمكانيات قدر الإمكان وللحصول على المتطوعين يتم من خلال مصادر عديدة ومن أمثلتها.(**بدوي،2004: 161-160)**

1- سكان المجتمع الذين يشاركون في بعض نشاطات تلك الهيئات من خلال خبراتهم ومهارتهم.

2- الطلاب على مختلف لمستوياتهم لأن ثقافتهم ومهارتهم وتخصصاتهم والوعي المفترض أن يكون سائد بينهم ،كل ذلك يتيح أن يكونوا موردا خصبا للتطوع، ويشار هنا بصفه خاصة إلى طلاب المعاهد العليا لأنهم يعدون أعدادا مهنيا وقوميا من المفترض أن يدفعهم للتطوع للعمل في المؤسسات الاجتماعية.

3- أعضاء ينتمون إلى هيئات اجتماعية من أهدافها الخدمة العامة.

4- أعضاء من التنظيمات السياسية (الأحزاب السياسية) لأن من أهداف هذه التنظيمات جعل الوعي السياسي مثيرا للأعضاء للعمل في الخدمةالعامة وإيجاد الحلول الذاتية لمشكلات مجتمعاتهم، ويشار بصفه خاصة إلى أعضاء لجان الشباب، فالشباب كإمكانية وطاقة يجب أن يبادر إلى التطوع للخدمة العامة.

اختيار متطوعين صالحين من بين متوسطي العمر من السيدات اللاتي يتوفر لديهم الوقت لأن أبنائهن قد كبروا ولأن مسؤولياتهن المنزلية لم تعد تأخذ من وقتهن مثلما كانت تأخذ من قبل.

5- قد تستفيد بعض الهيئات والمؤسسات الاجتماعيه من الجهود التطوعية لبعض من استفادوا من خدماتها.

أساليب اختيار المتطوعين :

أن الدور الذي يقوم بـه المتطوعين لذو أهمية بالغه، لذا يحب اتخاذ الاجراءات التي تكفل قدر الإمكان اختيار من يمكنه أن يؤدي العمل الذي سيكلف به على أفضل صوره ممكنه، وتمكن تحديد أساليب اختيار المتطوعين فيما يلي: (**المليجي ،2003،ص102**)

1- المقابلة الشخصية:

هناك أربع خطوات يمكن إتباعها في المقابلة الشخصية لتلافي الأخطاء وهي كما يلي:

أ- **التحضير الدقيق للمقابلة:** من خلال جمع كافة المعلومات الممكنة عن المتطوع قبل إجراءها.

ب-**معرفه خصائص الأعمال** التي سيقوم بها المتطوع والصفات والمؤهلات التي يجب توافرها فيه: من خلال لجنه اختبار من وضع استمارة يذكر فيها كافة المواصفات المطلوبة.

ج- **حسن اختيار وتدريب لجنه المقابلة:** يجب أن يختار أعضاء اللجنة من ذوي الكفاءة والخبرة بهذا الشأن، ويفضل من حصل على دورات تدريبية.

د- أن يخصص الوقت الكافي للمقابلة.

2- الاستمارة :

من خلال ملء ألاستمارات وذلك للتعرف على إمكانيات المتطوع ورغباته والمجال الذي يريد التطوع فيه.

3- التقدير بالمصادر:

4- من خلال الرجوع إلى أشخاص يمكن الوثوق بهم للاستفسار عن المتطوعين وقدرتهم على التطوع، وذلك للاعتماد عليهم بالأعمال التطوعية الموكلة لهم.

5- الاختبارات:

لدراسة سمات شخصية المتطوع وما يتميزبه أو ما يحتاج من تدريب.

طرق تشجيع العمل التطوعي:

هناك العديد من الطرق التي يمكن أن تقوم المؤسسات بتشجيع وتحفيز المتطوعين لتعميق مفهوم الانتماء للجماعة وتطوير العمل التطوعي من خلال: **(كفاوين، محمود: 2009 :151-152)**

- الاعلان عن رغبة المؤسسة في قبول متطوعين، وترغيبهم في العمل التطوعي.
- إشعار المتطوعين بفائدة الجهود التي سيبذلونها في التطوع، وأثرها في المجتمع ككل، وعدم الاستهانة بأي جهد مهما بدا صغيرا.
- إشراك المتطوعين بوضع الخطة السنوية للبرامج وألانشطة وتقييمها.
- اتاحه جميع الفرص الممكنة للمتطوعين للتدريب والنمو والتقدم والاطلاع على الخبرات المتاحة، والاجابة عن اسئلتهم.
- انشاء مراكز أو مكاتب للتطوع ودعمها بالكفاءات اللازمة.
- عقد الاجتماعات الدورية للمتطوعين لسماع وجهات نظرهم واقتراحاتهم وآرائهم حول البرامج
- التكريم السنوي للمتطوعين من خلال شهادات وهدايا رمزية.
- تدريب المتطوعين وتطويرهم وبناء قدراتهم في الموضوعات التي يرى المتطوعين أنها أولوية.
- الاتصال والتواصل بين جميع المتطوعين سواء بشكل ثنائي أو قطاعي.
- تتحمل المؤسسة التكاليف المادية الرمزية للمتطوعين كالطعام والمواصلات.
- وجود موظفين في المؤسسة لمتابعة أعمال المتطوعين.
- توفير المراجع والادبيات الخاصة حول التطوع في مكتبة المؤسسة أو المكتبة المحلية.

معوقات العمل التطوعي:

هناك العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق العمل التطوعي لأهدافه منها ما يرتبط بالمجتمع ومنها المعوقات التنظيمية وما يختص بالمتطوعين أنفسهم وأخيراً المعوقات التي ترتبط بطبيعة البرامج التطوعية ويمكن عرض هذه المعوقات فيما يلي:

أولاً: معوقات أسرية

تتمثل في عدم تشجيع الأسرة لأفرادها على العمل التطوعي ،مما يجعل الفرد يفتقد الدعم المعنوي من أسرته، وعدم اهتمامها بالأعمالالتطوعية، وعدم غرس الأسرة فضيلة التطوع وأهميته في نفوس أفرادها منذ الصغر، كما تظن بعض الأسر أن التطوع مضيعه للوقت والجهد. **(بني سلامه: 2003)**

ثانيا: معوقات تنظيمية

1- تدني مستوى الوعي عند الأفراد بقيمة التطوع وقيم المبادرة الشعبية، وقد يتسبب في ذلك ضعف بعض المنظمات ذاتها في تعبئة الأفراد للتطوع، كما تساهم محدودية دور وسائل الأعلام في التأكيد على أهمية القيم الأخلاقية والاجتماعية المرتبطة بالعمل الأهلي التطوعي، وهذا بدوره يؤثر على ضعف إقبال جيل من الشباب للانخراط في عضوية هذه الجمعيات أو حتى الاستفادة من بعض أنشطتها أو برامجها.

2- الخلل في البرامج والأنشطة التي تستدعي وتستقطب المتطوعين، للتفاعل مع نشاط هذه المنظمات، فهي أما تكون بعيدة عن الواقع أو تتطلب تمويل كبير لا تستطيع المنظمة تحمل تكاليفه.

3- بعد مقار المنظمات عن أماكن السكن أو عدم وجود مقار أصلاً، وعدم كفاية الدعم التمويلي الحكومي أو من القطاع الخاص لهذه المنظمات.

4- ضعف العناصر الإدارية التي تعنى بالمتطوعين وتهتم بشؤونهم وتوجههم، وتساعدهم على الإطلاع على أهداف المؤسسة وأنشطتها، وتحدد دور واضح للمتطوعين لاختيار ماايناسبهم من أنشطة معتمدين على حرية الاختيار، كذلك افتقار عامل التقدير المعنوي المناسب للجهد المبذول من قبلهم، وإرهاق بعضهم بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية مما يؤدي إلى انحسارهم عن العمل التطوعي وتملل بعضهم من هذه الضغوط.

5- تزايد التوترات والمشاكل التي تحدث بين المتطوعين، وقد يعزى سبب ذلك إلىالتسيب والتداخل والازدواجية في أداء المهام الموكلة، وهذا يتطلب إنماء عقلية البناء المؤسسي القائم على الروح الديمقراطية والحوار البناء وعلى إتاحة الفرصة لكل الآراء كي تتداول وبحرية، والعمل كفريق عمل، والابتعاد عن الشللية والمحسوبية حتى تتشكل علاقة انسجام وتناغم بين المتطوعين في تلك المنظمات.

6- محدودية انتشار تقاليد العمل الأهلي التطوعي بمفهومه التنموي والمؤسسي، ممايتطلب الوعي والالتزام، وانتشار عقلية شخصنة بعض المنظمات التي تتفرد فيها العقليةالفردية والشللية بسبب ضعف التقاليد الديمقراطية في المجتمع أساساً وفي داخل المنظمات نفسها.**(دليل تدريبي معهد الملكة زين الشرف، 2006: 15)**

بالاضافة الى ان هناك قلة في الجهود المبذولة لتنشيط الحركة التطوعية والدعوة إليها من جانب المؤسسات نفسها، وغياب الهيئات اللازمة لتدريب المتطوعين،وقلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التى تنفذها المؤسسات الحكومية والأهلية، وعجز عن ترجمة المبادئ والآراء إلى برامج عمل وآليات فعل، ومواقف واضحة، الاستهلاك غير المدروس للمتطوّع "معنوياً وجسدياً ونفسياً".(**الصفار،حسن،2005: 12)**

ثالثا: معوقات متعلقة بالمتطوع نفسه

محاولة المتطوعين التدخل في الممارسة المهنية، وعدم الدراية الكافية بأبعاد المشاركة ووجود إطار وحدود يقف عنده االمتطوع في عملية الممارسة.

يهدف بعض المتطوعين من وراء مشاركتهم في أعمال المؤسسات الاهلية اكتساب إمكانات اجتماعية أو إشباع ميولهم ورغباتهم حتى لو أدى ذلك إلى التضحية بأهداف المؤسسة.

لا يمكن ضم أن استمرارية المتطوع في العمل بالمؤسسة ويمكن له أن ينسحب في أي وقت مما يجعل المؤسسة تتخوف من إسناد بعض المسئوليات الهامة لها أو الميل إلى عدم الاستعانة أصلا بالمتطوعين.

عدم الاحساس بالمسئولية وانعدام الانضباط لدى بعض المتطوعين مما قد يؤدي إلى عرقلة الجهود المنظمة.

مطالبة المتطوعين ببعض الامتيازات داخل المنظمة نظير الجهود التي يبذلونها للمنطقة مما يخلق جوا من الصراع بين العاملين الدائمين والمتطوعون فيها. **(زهراء، سند:2007: 66)**

رابعا : معوقات ترجع إلى طبيعة البرامج

عدم تماشي البرنامج مع ميول واحتياجات بعض فئات المجتمع، صعوبة إجراءات الحصول على الخدمات والاستفادة من البرامج، عدم ارتباط هذه البرامج بالاحتياجات الأساسية للمتطوعين أو المستفيدين منهما في المجتمع، عدم اشتراك المتطوعين في جميع خطوات البرنامج. **(باشا،عدنان،2001: 330)**

خامسا: معوقات تتعلق بالمجتمع

- التعقيد التنظيمي اتجاه إجراءات السماح لممارسة المتطوعين وتعدد وجهات الاشراف.
- زيادة الايدي العاملة والبطالة في سوق العمل من شأنه أن يوفر أيدي العاملة الرخيصة يستعاض بها عن الجهود التطوعية.
- الشعور بألاغتراب بين قطاعات المجتمع مما ينتج عنه عدم الاحساس بالانتمائية التي تعتبرمن أهم الحوافز الجهود التطوعية.
- عدم وجود أجهزة متخصصة للتشجيع على التطوع أو تنظيمه في المجتمع. **(مرجع سابق،2007: 61)**

الفصل الثالث

إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية

- مقدمة
- دور مؤسسات المجتمع المدني في التنمية بالمملكة الأردنية الهاشمية.
- التحديات التي تواجه المؤسسات في تحقيق التنمية.
- دور مؤسسات المجتمع في العمل التطوعي.
- التعريف بمراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية كواحدة من مؤسسات المجتمع المدني.
- دور مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في التنمية.
- دور مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في العمل التطوعي.
- خطط مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية مع المتطوعين.
- برامج مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية مع المتطوعين.

الفصل الثالث

إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب

المقدمة

يتناول هذا الفصل التعريف بمراكز الاميرة بسمه للتنمية و تحديد دور مراكز الأميرة بسمه لتنمية البشرية في الجهود التنموية وفي التشجيع على العمل التطوعي من خلال عرض خطة هذه المراكز والجهود التطوعية وبرامج العمل التطوعي.

التعريف بمراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية التابعة للصندوق الأردني الهاشمي كأحد مؤسسات المجتمع المدني

تأسس الصندوق الأردني الهاشمي عام ١٩٧٧ بإرادة ملكية سامية كمؤسسة أهلية وطنية ريادية تتميز في الغايات والأهداف، ويتولى إدارة الصندوق مجلس أمناء برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمه بنت طلالالمعظمة، وتقوم السيدة فرح الداغستاني المديرة التنفيذية بإدارة أعمال الصندوق. ومن مميزات الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية توفر شبكة من50 مركز تسمى جميعها مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية المنتشرة في جميع محافظات المملكة. حيث يمثل الجدول التالي المراكز ومناطق العمل. **(بروشور، الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية، 2012: 2-4).**

جدول رقم (1)

مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية وتوزيعها الجغرافي

الرقم	اسم المركز	عدد المتطوعين	منطقة العمل
1-	مركزألاميرة بسمه للتنمية/اربد	40	اربد
2-	مركز المنصورة للتنمية	20	اربد
3-	مركز دير السعنة للتنمية	20	اربد
4-	مركز الشيخ حسين للتنمية	20	اربد
5-	مركز الاميرة بسمه للتنمية/ عجلون	25	عجلون
6-	مركز الاميرة بسمه للتنمية/ جرش	25	جرش
7-	مركز الاميرة بسمه للتنمية/ المفرق	40	المفرق
8-	مركز الزعتري للتنمية	10	المفرق
9-	مركز رحاب للتنمية	10	المفرق
10-	مركز الخالدية للتنمية	10	المفرق
11-	مركز الروضة بسمه للتنمية	10	المفرق
12-	مركز الباعج للتنمية	10	المفرق
13-	مركز الدفاينه للتنمية	10	المفرق
14-	مركز ثغرة الجب للتنمية	10	المفرق
15-	مركز الاميرة بسمه للتنمية/الشونه الجنوبيه	25	الشونةالجنوبية
16-	مركز ألاميرة بسمه للتنمية/ سحاب	40	عمان
17-	مركز الاميرة بسمه للتنمية/ مادبا	25	مادبا
18-	مركز حسبان للتنمية	20	مادبا
19-	مركز ماعين للتنمية	20	مادبا
20-	مركز مليح للتنمية	20	مادبا
21-	مركز الاميرة بسمه للتنمية/ الكرك	40	الكرك
22-	مركز القطرانه للتنمية	20	الكرك
23-	مركز مؤته للتنمية	20	الكرك
24-	مركز الفقوع للتنمية	20	الكرك
25-	مركز الاميرة بسمه للتنمية/ غور الصافي	25	غور الصافي
26-	مركز غور المزرعه للتنمية	20	غور الصافي

-27	مركز غور الحديثه للتنمية	20	غور الصافي
-28	مركز الملكة علياء للعمل الاجتماعي/ الطفيلة	25	الطفيلة
-29	مركز الحسا للتنمية	20	الطفيلة
-30	مركز أوريم للتنمية	20	الطفيلة
-31	مركز عيمه للتنمية	20	الطفيلة
-32	مركز بصيرا للتنمية	20	الطفيلة
-33	مركز القادسيه للتنمية	20	الطفيلة
-34	مركز الاميرة بسمه للتنمية /معأن	40	معان
-35	مركز الحسينيه للتنمية	20	معان
-36	مركز الطيبه للتنمية	20	معان
-37	مركز بسطه للتنمية	20	معان
-38	مركز الصدقه للتنمية	20	معان
-39	مركز المريغه للتنمية	20	معان
-40	مركز الاميرة بسمه للتنمية /الشوبك	25	الشوبك
-41	مركز البقعه للتنمية	10	الشوبك
-42	مركز بئر الدباغات للتنمية	10	الشوبك
-43	مركز الجهير للتنمية	10	الشوبك
-44	مركز الاميرة بسمه للتنمية /العقبة	40	العقبة
-45	مركز الديسه للتنمية	20	العقبة
-46	مركز القويره للتنمية	20	العقبة
-47	مركز الريشه للتنمية	20	العقبة
-48	مركز دبة حانون للتنمية	20	العقبة
-49	مركز الحميمه للتنمية	20	العقبة
-50	مركز الاميرة بسمه للشباب	100	عمان

يدار كل مركز من المراكز الخمسين محلياً من خلال لجنة إدارية تضم ممثلين عن مؤسسات المجتمع المحلي، ومقدمي الخدمات والقياديين والنشطاء على المستوى المحلي، وتختلف برامج الخدمات والمشاريع في كل مركز حسب الاحتياجات المحلية، ولكنها تتشابه من حيث سعيها لتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والبيئية وللنساء دور قيادي فيها. حيث يضم كل مركز لجنة نسويه، تعمل

على تمكين النساء من خلال العمل الجماعي المتعلق بالقضايا ذات الاهتمام المشترك، وتسليط الضوء على احتياجاتهن والاستجابة لها، وتمثل النساء نسبة كبيرة من مديري المراكز مما يسهم في إيجاد نساء يتمتعن بالثقة بالنفس ومؤهلات للقيام بدور فاعل في عمليات التنمية المحلية.

يمثل كل مركز نقطة محورية لبناء ألائتلافات، فأكثر من 250 جمعية وآلاف المتطوعين يعملون جنباً إلى جنب مع الصندوق لتحقيق الأهداف المشتركة، ويسعون معاً لكسب التأييد للسياسات والبرامج التي تلبي احتياجات المجتمع وخاصة الفقراء، كما يستقطب الصندوق التمويل من الجهات الوطنية والدولية الداعمة ويحولها إلى المراكز لمساعدة كل منها في التغلب على التحديات المحلية وتسهم في تحسين الظروف المعيشية.

دور مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في التنمية.

تعد مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية جزء مهم من التنمية البشرية المستدامة والتي تتضمن أكثر من 800 موظف معظمهم يعمل في مراكزالتنمية التابعة للصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية، حيث تعمل على مختلف مجالات التنمية لتعزيز إمكانياتها الاجتماعية، الاقتصادية،الثقافية، البيئية والتكنولوجي، كما تستند مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية أيضا على الموارد من شبكة المتطوعين بنحو 4.000 متطوع ومتطوعة، حيث تعمل على تنسيق اعمالهم من خلال الاشتراك مع ما يقارب 500 منظمة مجتمع محلي، جمعيات،اللجان المحلية والشركاء الآخرين، حيث يكون التركيز الرئيسي على العنصر البشري – فتضع أهمية كبرى لتنمية قدرات الأفراد والمنظمات بحيث تكون أكثر قدرة على توفير السلع والخدمات التي تساعد الفقراءوالمستضعفين.

ومن خلال المراكز يتم تنفيذ العديد من البرامج والمشاريع الى تساهم في تحقيق أهدافها في عمليه التنمية البشرية ومن هذه المشاريع البرامج: **(مرجع سابق أنشطه وبرامج الصندوق،2012 : 4-16)**

تنمية المشاريع الصغيرة:

تقديم خدمات غير تمويلية للمشاريع الصغيرة مثل التدريب على إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية، وإدارة المشاريع، وتطوير المنتجات إلىجانب التدريب على كيفية إدارة القروض، وإعطاء الأسر قروض بعد القيام بتدريبهم على تنفيذ مشاريع صغيره.

حملة البر والإحسان:

هي حمله ينفذها الصندوق الأردني الهاشمي من خلال مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية منذ عام 1991 تعمل على تمكين أفراد المجتمع المحتاجين منهم من ألاعتماد على أنفسهم في تحسين ظروف

معيشتهم وتوفير الرعاية الطبية لمن لا يستطيعون الحصول عليها وتوفير الفرصة لطلبه الجامعات من غير القادرين على إكمال تعليمهم الجامعي، وعادة ما يقوم أفراد المجتمع المحلي والمتطوعين داخل المراكز بتحديد الفقراء الأكثر حاجة وتوجيه المؤسسة لتقديم مساعداته لهم، فنعمل على تخصيص حزمة من الدعم فورا والمصممة خصيصا لتلبية الاحتياجات الخاصة بالأسرة والتي قد تتضمن الطعام، المال للسكن والأساسيات كالأثاث والمشتريات للمنزل، ويعمل المجتمع على تشجيع هذه الأسر للمشاركة في مشاريع محلية حتى يتمكنوا من الحصول على دعم من الشبكة، توفر الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية لحملة البر والإحسان الدعم على شكل معدات وأدوات بعد توفر الاحتياجات الرئيسية حتى تتمكن الأسر من إقامة مشروع تجاري يساهم في دخل الأسرة فلا يجب أن يكون الفقر عائقا يمنع إي شخص من متابعة دراسته، كما توفر حملة البر والإحسان المعدات الأزمة لذوي الاحتياجات الخاصة كالكراسي المتحركة، الأطراف الصناعية وسماعات الاذن، مما يسهم في المحافظة على كرامة هؤلاء وحصولهم على الحياة المستقلة حيث استفاد 15000 شخص من دعم حملة البر والإحسان، لا تقتصر حملة البر والإحسان على الأموال بل العمل على نشر روح التكافل ومساعدة الآخرين حيث يتبرع الآلاف من الأشخاص برقتهم ومهاراتهم من اجل هذه الحملة ومن أهمها يوم المعونة الطبي والذي يوفر للأشخاص الذين لا يملكون تأمينا صحيا عناية طبية وأدوية مجانية، كما تساعدهم على الخضوع للعمليات وكل ذلك أصبح متاحاً بفضل الدعم المقدم من أخصائيين في المجالات الطبية المختلفة.

تحصل حملة البر والإحسان على الدعم من العديد من الأشخاص والمنظمات والتي تتضمن الحومات، القطاع الخاص، الأعمال الوطنية والدولية، الجامعات، المستشفيات، الجمعيات المهنية وأمانة

عمان الكبرى. كما تترأس صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمه بنت طلال اللجنة العليا التي تشرف على جميع أنشطة حملة البر الإحسان.(برشور حملة البر والإحسان،2011).

مسابقة الملكة علياء للعمل الاجتماعي:

تدعم جهود مسابقة الملكة علياء للعمل ألاجتماعي المنفذة من خلال مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية على توفر الأموال للمشاريع من اجل دعم ذوي الاحتياجات الخاصة.

أطلق الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية مسابقة الملكة علياء للعمل الاجتماعي عام 1995 وذلك من أجل خلق وعي عام حول القضايا الوطنية، يستهدف المشروع الشباب ويستخدم أساليب مبتكرة لإيصال الرسالة على شكل مسابقة والتي توزع على المدارس والجامعات والمنظمات المجتمعية أيضا". ويشارك سنويا 650000 شخص في المسابقة فيما تستخدم العائدات لتقديم الخدمات والمشاريع لدعم ذوي الاحتياجات الخاصة.

تدعم مسابقة الملكة علياء للعمل الاجتماعي أنشطة مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية تحت مضلة الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية الخاصة وبرنامج إعادة التأهيل الداعم لمدرسة الرجاء في الزرقاء والتي توفر تعليم خاص للطلاب الصم في جميع المراحل (من الصف الأول حتى التوجيهي) كما توفر الدعم المادي من أجل العلاج الطبيعي للأطفال الذين يعانون من شلل دماغي من خلال مؤسسة جهود لتنمية المجتمع. ويتم دعم المنظمات المجتمعية لتنفيذ مشاريع تنموية في مجالات اختصاصهم في جميع أنحاء المملكة ودعم المدارس في المناطق النائية، كما تعمل على تعزيز مفهوم العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية بين الأفراد وطلاب الجامعات خاصة".

أنشطة المسابقة:

1- زيادة الوعي وتوزيع المواد التعليمية على الصعيد الوطني مجانا" على شكل كتيبات ومنشورات حيث كان الحد الأدنى من النسخ التي تم توزيعها 500000 نسخة.

2- طباعة وتوزيع مجموعة من الملصقات لنقل الرسالة الأساسية للمسابقة.

3- عمل أقراص تعليمية مدمجة بمدة 40 دقيقة تتعلق بموضوع المسابقة والذي يمكن استخدامه كوسيلة تعليمية في الصف.

4- شارك في هذه المسابقة ما يقارب 6000 مدرسة.

5- إجراء لقاءات مع المتطوعين في مختلف مديريات التربية والتعليم لتأسيس آلياتمناسبة من اجل نشر التوعية في جميع أنحاء المملكة.

6- تنظيم مساقة رسم سنوية تدور حول موضوع المسابقة والتي تستهدف الطلاب الذين تتراوح أعمارهم من 7-12 سنة في مختلف محافظات المملكة، كما يتم تشجيع الطلاب على استخدام مواد تعليمية أضافية لمساعدتهم في أعمالهم الفنية.(برشور مسابقة الملكة عليا،2013)

خطه المراكز في العمل التطوعي:(خطط مراكز الصندوق،2013)

1- تعزيز المشاركة الأهلية في عملية التنمية المحلية من خلال:

أ- التعرف على واقع المجتمع المحلي

ب- تفعيل اللجان المجتمعية

- مؤسسة عمل اللجان المجتمعية
- إعادة تشكيل اللجان المجتمعية
- بناء قدرات اللجان المجتمعية

ج- تصميم وتنفيذ برامج التوعية

2- المساهمة في ترجمة الاحتياجات المحلية والوطنية والإقليمية إلىأولويات وبرامج من خلال:

تطوير برامج تنموية ريادية (الطفولة، التربية الخاصة، الشباب، المرأة، البيئة).

3- تعزيز دور الصندوق التنموي على المستويين الوطني والإقليمي من خلال :

التأثير في السياسات والتشريعات المؤثرة على صانعي القرار وطنياً وإقليمياً.

4- لتطوير المؤسسي للصندوق من خلال :

تطوير البيئة الداخلية لوحدات الصندوق وشبكة المراكز

برامج مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية مع المتطوعين

تعمل مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية مع المتطوعين من مختلف أنحاء المملكة ومن خلال الشراكة مع القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني العامل مع الشباب، إذ أن الفئة المستهدفة هي الشباب والشابات من الفئات العمرية بين 10-26 عاماً.

تتمحور رؤية المراكز حول تحفيز المتطوعين على معرفة أنفسهم وزيادة وعيهم وإدراكهم لدورهم في الحياة بصورة متعمقة تحرك روح التغيير ألايجابي النابع من المجتمع ذاته. وبذا تتركز مهمة المركز في تزويد الشباب بالفرص والدعم بما يضمن حرية التعبير عن أنفسهم ومجتمعهم بشكل ناقد وإبداعي من خلال إطلاق البرامج المبتكرة النابعة منهم ولهم.

محاور العمل الأساسية:

المحور الأول: تعزيز وتفعيل مشاركة الشباب في مجتمعاتهم المحلي.

مساعدة الشباب في التعامل مع القضايا المعنيين بها من خلال البناء على ما هو متوفر من مصادر حولهم في مجتمعاتهم. يعمل الشباب من خلال مجموعات يخرجون بها بمبادرات شبابية، ويساعدهم المركز في تخطيط وتنفيذ مبادراتهم من خلال ورشات العمل المختلفة في المواضيع المتعلقة بمهارات الحياة الأساسية وتخطيط المبادرات وكسب التأييد والإعلام والمشاركة المدنية وغيرها من المواضيع. بالاضافة إلى الدعم المستمر والطرق المتبعة للتعلم من خلال العمل.

كما تعمل المراكز على ربطهم مع صناع القرار والمعنيين سواءً على مستوى المجتمعات المحلية أو على مستوى وطني حسب القضية التي تتناولها المبادرة.

البرامج التي تندرج من خلال هذا المحور:

برنامج نوادي المناظرة: (بروشور برنامج المناظرات، 2013)

من خلال مركز الأميرة بسمه للشباب وبالشراكة مع مؤسسه المجتمع المفتوح ومؤسسه تعليم المناظرات الدولي ثمانية أنديه في مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في المحافظات حيث أصبحت المراكز ومن خلال نوادي المناظرات مساحه تنافسيه للشباب للتعبير عن أرائهم وقضاياهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية بطريقه ديمقراطيه لتنمية مهارات الشباب في القراءة والبحث قبل بناء النقاشات والحجج.

من أهداف نوادي المناظرات في المراكز:

- تحسين مشاركة الشباب في القضايا المجتمعية والسياسية والعالمية من خلال البحث والمناقشة بطريقة حضارية وتمكين الشباب من تبني الرأي والرأي المعاكس.
- إنشاء منتدى للحوار يقوم على فتح أفق الإبداع والتفكير الناقد حول مواضيع اجتماعية وسياسية واقتصادية وغيرها.
- تعزيز السلوك الديمقراطي والمشاركة المدنية.

أهم الانجازات للنوادي المناظرات في المراكز:

- تدريب ما يقارب 4000 شاب وشابة من مختلف أنحاء المملكة.
- نوادي المناظرة موزعه في 6 مراكز تابعة للصندوق و 6 جامعات و نادي في مدرسة الرجاء للمعاقين سمعيا.
- المشاركة بعدد من البطولات على مستوى المملكة والمحافظة.

المواضيع التي تم طرحها في المناظرات:

- قانون ألانتخابات الجديد يوائم تحديات المرحلةالسياسيةالحالية في الأردن.
- الفيس بوك مضعية للوقت.
- نسبه العاملين في القطاع الحكومي من المعاقين نسبه غير عادله.
- التحرش اللفظي في الجامعات الأردنية سببه الفتيات.

برنامج المواطنةالفاعلة"المبادرات الشبابية" (تقرير البرنامج،2012)

أن رؤية برنامج المواطن الفاعل هي بناء الثقة والتفاهم لدعم التعايش السلمي واستدامته، ولتحقيق هذا نعمل معاً محلياً وعالمياً، للدخول في حوارات وتنفيذ العمل الاجتماعي الايجابي (المبادرات الشبابية).
تم تنفيذ البرنامج السنة 2010 في كل من مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في كل من سحاب وعجلون واربد وتم استهداف 180 شاب وشابة، تلقوا التدريبات وقاموا بتنفيذ مبادرات شبابية مجتمعية تخدم منطقتهم و تسوق لها على الصعيد المحلي و الصعيد العالمي حيث سافر الشباب المشاركون إلى بريطانيا والتقوا نظرائهم من الشباب الفاعلين هناك وتشاركوا تجاربهم.

أما فيما يتعلق بالمادة التدريبية المعتمدة والتي تعطى للشباب المتطوعين تم العمل على الدليل التدريبي بالتعاون بين المعهد البريطاني الثقافي ومركز الأميرة بسمه للشباب، بالاضافة لمادة مهارات التيسير الفعال المعتمدة أيضا من قبل مركز الأميرة بسمه للشباب والاستعانة بشبكة الانترنت.

أهداف هذا البرنامج:

- التعرف على رؤية برنامج المواطن الفاعل وانعكاسها على المجتمع المحلي.
- التعرف على الأجزاء المنظورة والمخفية من هوايتنا.
- ادارك أهمية الحوار في عالم اليوم.
- خلق الحافز للتصرف كمواطنين فاعلين محليين وعالميين.
- معرفة مبادئنا يساعد على الوصول للعمل الفعال.
- إدراك الأبعاد الشخصية والمحلية والعالمية للفعاليات.
- إكساب المشاركين الخبرة في تسليم مشاريع المجتمع الفعالة.
- تأسيس جيل واعي من الشباب قادر على تحمل المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع سواء على مستوى الإقليم و من ثم على مستوى العالم.

المحور الثاني: الإبداع وتكنولوجيا المعلومات

أدركت المراكز بأن التكنولوجيا هي المفتاح الحقيقي للتواصل الناجح مع الشباب، يوفر هذا البرنامج مساحة إبداعية للشباب ليعبروا عن أنفسهم من خلال برمجيات تكنولوجيا المعلومات المتنوعة المتاحة في النوادي الموجود في 3 مراكز الصندوق في كل من أربد، الهاشمي ومادبا، حيث يؤمن هذا النادي بيئة آمنة

ومبدعة للشباب للتعلم الذاتي على برمجيات الحاسوب الإبداعية تحت إشراف متطوعين شباب أكبر عمراً يعملون كقدوة لهم لتطوير مهاراتهم وتنمية ثقتهم بأنفسهم.

البرامج التي تندرج تحت هذا المحور:

**** برنامج نادي الأفلام:(بروشور نادي الأفلام،2012)**

الهدف العام

تعلم الشباب كيفية استخدام البرامج المهنية للاستكشاف والتصميم والتجريب. والشباب في محاولة لأنفسهم ما هو عليه مثل أن يكون مهندس معماري، مهندس، الملحن والفنان الصحفي والباحث العلمي، مبرمج كمبيوتر، ومجموعة واسعة من المهن الأخرى في مكان العمل الحديث من خلال

- تزويد الشباب من الوصول المجتمعات المحرومة "لتكنولوجيا الكمبيوتر.
- الشباب الملهم لتصبح دوافع المتعلمين والمعلمين وثقة.
- زيادة قدرة الشباب على مواصلة الوفاء المسارات الوظيفية.
- تقديم نموذج للمعلمين وقادة المجتمعات المحلية في استخدام نهج أكثر إبداعا إلى التكنولوجيا والتعليم.

منهجية البرنامج

ويوفر نادي الأفلام وبيئة تعليمية آمنة بعد المدرسة حيث الشباب من المجتمعات المحرومة العمل مع المرشدين الكبار وقدوة ملهمة لاستكشاف أفكارهم الخاصة، وتطوير المهارات، وبناء الثقة في أنفسهم من خلال:

- الشباب في الفئة العمرية 10-18 تخدم أيام الأسبوعوالأسبوع بعد المدرسة ينتهي.
- توفير الفرص للاستكشاف مفتوح العضوية والتعلم الذاتي.
- توفير البرامج الراقية للتعبير الإبداعي والاستكشاف العلمي (على العكس من العاب الكمبيوتر بحثا

عن تسلية فقط.

- ضمان أن الشباب من المجتمعات المحرومة من المشاركة.
- تشجيع مشاركة المرشدين الكبار الذين يمكن أن تكون بمثابة قدوة ودعم تطوير الإحساس بالانتماء

للمجتمع.

المحور الثالث: الإعلام من اجل التنمية.(برشور ،برامج مركز الأميرة بسمه للشباب،2012)

تركز المراكز على دور الشباب في المساهمة في الإنتاج الإعلامي وعدم حصر دورهم كمستهلكين فقط، ليسخر الإعلام كأداة أساسية تعبر عن الثقافة المجتمعية من خلال الإنتاج الإذاعي والمطبوع من خلال **إذاعة فرح الناس** التي تم افتتاحه في عام 2008م لتعنى بالقضايا التنموية المتعلقة بالشباب والمرأة. .

يلعب هذا البرنامج الأدوار التالية:

التوثيق الإبداعي للبرامج والمشاريع:

تعمل وحدة الإعلام بشكل متكامل على التوثيق الإبداعي لكافة مشاريع وبرامج المعهد والصندوق من خلال منتجات إعلامية تبرز التجربة والدروس المستفادة منها، كما تعتبر هذه خدمة تقدمها وحدة الإعلام

لمنظمات المجتمع المدني كافة، حيث تتميز الوحدة بخبراتها وأجهزتها التقنية العالية بالاضافة إلى رؤيتها التنموية.

كسب التأييد للقضايا المجتمعية:

تطلق الوحدة منتجات إعلامية بهدف كسب التأييد للقضايا المجتمعية التي يتوصل إليها العاملون في الميدان، وتعمل على إيصالها إلى المعنيين من المجتمع وأصحاب القرار، وتقوم الوحدة بإنتاج وتوزيع المنتجات من خلال شراكاتها مع المؤسسات الإعلامية المختلفة.

مساحة للشباب للتعبير عن أنفسهم ومجتمعاتهم:

توفر الوحدة الدعم التقني من تدريبات وأدوات للشباب ليقوموا بالعمل على منتجاتهم الإعلامية الخاصة بهم والتي من شأنها تعزيز وعيهم بذاتهم ومجتمعاتهم وقدرتهم على التعبير عنها بما يخلق إعلاماً مجتمعياً قوياً وبديلاً لما هو منتشر وتجاري بالدرجة الأولى.

المحور الرابع : التمكين الاقتصادي للشباب.

أظهرت الإستراتيجية الوطنية للشباب في الأردن 2005 – 2009 أن 60% من إجمالي العاطلين عن العمل هم من الشباب الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة، وأن مؤهلات الفرد العلمية وقدراته ومهاراته الفنية ونظرته للعمل هي الأساس لحصوله على فرصة عمل مجزية.

من هنا جاء إيمان مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية بأن محور التمكين ألاقتصادي هو المكمل لبقية المحاور التي يعمل بها المركز.

ويندرج تحت هذا المحور :

برنامج مكاتب التوظيف. (بروشور مكاتب التوظيف،2012)

ولتحقيق هذه الرؤية تم تأسيس ثلاثة مكاتب للتوظيف في كل من سحاب والمفرق وإربد تهدف لتسهيل وصول الشباب لفرص العمل المتاحة من خلال تطوير قدراتهم ومهاراتهم وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم ودحض ثقافة العيب ومساعدتهم لتبني سلوكيات ايجابية تجاه الآخر.

حيث ساهم مركز الأميرة بسمه للشباب الذي طور الحقيبة التدريبية لمشروع مراكز التوظيف تناولت موضوعات تدريبية مختلفة ومتنوعة تتناسب مع متطلبات المشروع من جهة واحتياجات الشبابفي مناطق المشروع من جهة أخرى، والتي من شأنها تأهيل الشباب قبل انخراطهم في سوق العمل بمهارات ومعلومات تضمن توجيههم بالشكل الصحيح نحو الريادة العملية الممكنة، حيث تناولت هذه الحقيبة التدريبية أربعة مواضيع رئيسية هي: مهارات الحياة الأساسية، مهارات التوظيف، ورياديات الإعمال، التوعية القانونية بحقوق وواجبات العمل.

الفصل الرابع

المنهجية وطرق البحث

- مقدمة
- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة وعيناتها.
- صدق الأداه وثباته.
- أسلوب التحليل الإحصائي.

الفصل الرابع

الطريقة والاجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والاجراءات التي استخدمتها الباحثة في دراستها، كما يتضمن تعريفاً بعينة الدراسة، والادوات المستخدمة فيها، وكيفية بنائها، وإجراءات تطبيقها، والتأكد من صدقها وثباتها، إضافة إلى وصف الطريقة الاحصائية، التي استخدمت في تحليل البيانات، واستخلاص النتائج.

أولاً: مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة جميع الشباب المتطوعين والعاملين في مراكز الأميرة بسمه للتنمية في قطاع الشمال والبالغ عددهم (336) متطوعوعامل وفقاً لإحصائيات مراكز الأميرة بسمه للتنمية خلال عام 2012م، منهم (308) متطوع، و(28) عامل.

الجدول التالي يحدد عدد مراكز الاميرة بسمه للتنمية البشرية في قطاع الشمال وعدد المتطوعين عينة الدراسة في كل محافظة على النحو التالي:

الجدول رقم (2)

جدول يوضح عدد افراد عينة الدراسة من المتطوعين والعاملين وتوزيعهم على مراكز الاميرة بسمه للتنمية البشرية بقطاع الشمال عدد المراكز والمتطوعين

مراكز الاميرة بسمه للتنمية البشرية	عدد العاملين	عدد المتطوعين
مركز الاميرة بسمه للتنمية/المفرق	12	100
مركز الاميرة بسمه للتنمية/اربد	10	100
مركز الاميرة بسمه للتنمية/عجلون	4	50
مركز الاميرة بسمه للتنمية/جرش	2	58

ثانياً: عينة الدراسة:

تم اختيارالعينة من مجتمع الدراسة، حيث تكونت العينة من (283) متطوع وعامل، ، منهم (261) متطوع، و(22) عامل وهذا ما تمكنت الباحثة من الوصول إليهم، رغم الجهود الكبيرة التي بذلتها.

ثانياً: منهجية الدراسة:

قامت الباحثة باستخدام المنهج الذي يتناسب وطبيعة هذه الدراسة، حيث تم استخدام منهج المسح الاجتماعي في هذه الدراسة، ومنهج المسح الاجتماعي عبارة عن عملية لجمع البيانات عن موضوع معين وتسجيل الملاحظات حوله؛ لتسهيل اتخاذ القرارات من خلال تطبيق خطوات المنهج العلمي تطبيقاً عملياً على دراسة الظاهرة، بحيث يمكن الحصول على كافة المعلومات التي تبين مختلف جوانب الظاهرة المدروسة وألاستفادة منها في الاغراض العلمية بعد تصنيف وتحليل البيانات.

أدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة على أداة الاستبيان لجمع معلومات وحقائق توضح اسهامات المراكز في تفعيل العمل التطوعي وتم تصميم استبانه خاصه بالمتطوعين وآخرى تخص العاملين معهم بالمراكز:

أ) استبانة تحديد إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب للمتطوعين:

تكونت الاستبانة من (103) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وهي: الاسس المتبعة بوضع البرامج، ومجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب على الالتحاق بالعمل التطوعي، ومجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج، ومجال الصعوبات التي تواجه مراكز الأميرة بسمه للتنمية، ومجال المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي (أنظر ملحق 1). وقد روعي عند بناء الاستبانة الاجراءات التالية:

- الاطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بالتطوع والادبيات الخاصة بالعمل التطوعي والذي ساهم في تحديد محاور الاستبيان واستجاباته .
- تصميم الاستبيان مع مراعاة صياغة الاستجابات التي تخص كل محور صياغة علمية وواضحة.

اشتمل الاستبيان على خمس محاور (مجالات كما يلي)

المجال الأول: مجال الاسس المتبعة بوضع البرامج: ويضم (16) فقرة.

المجال الثاني: مجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب على ألالتحاق بالعمل التطوعي: ويضم (16) فقرة.

المجال الثالث: مجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج: ويضم (15) فقرة.

المجال الرابع: مجاالصعوبات التي تواجه مراكز الأميرة بسمه للتنمية: ويضم (41) فقرة.

المجال الخامس: مجال المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي: ويضم (15) فقرة.

صدق استبانة المتطوعين:

للتحقق من صدق استبانة المتطوعين قامت الباحثة بعرضها على لجنة من المحكمين وعددهم (10) محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في كلية الاداب قسم الاجتماع وكلية التربية وكليه الرياضة في الجامعات الأردنية، وقد طلب من المحكمين الحكم على جودة محتوى الفقرات في ضوء عدد من المعايير، وطلب منهم إبداء الرأي في ما يلي:

- مدى ملاءمة الاستجابات لكل محور من محاور الاستبانة.
- الدقة اللغوية.

- ما يرونه مناسباً سواء أكان بالحذف أم الدمج أم الإضافة.

وقد تم الاخذ بتوجيهات ومقترحات أعضاء لجنة التحكيم، فقد تم تعديل الصياغة اللغوية التي اتفق غالبية المحكمين عليها (*).

ثبات استبانة المتطوعين:

للتحقق من ثبات استبانة المتطوعين، قامت الباحثة بحساب معاملات الثبات لها، بطريقتين: الأولى طريقة التطبيق وإعادة التطبيق، حيث قامت الباحثة بتطبيقها على عينة استطلاعية خارج عينة الدراسة وعددهم (21) متطوع من خارج عينة الدراسة، وذلك بتطبيقها مرتين وبفاصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني وقدره اسبوعان. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، حيث تراوحت معاملات الثبات للمجالات بين (0.91 – 0.84)، وبلغت قيمة معامل الارتباط للاستبانة الكلية (0.88)، أما الطريقة الثانية، فقد استخدم فيها طريقة كرونباخ ألفا للتعرف على اتساق الفقرات، فتراوحت قيم معاملات الثبات للمجالات بين (0.83 – 0.90)، و(0.91) للاستبانة الكلية. وهي قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة. والجدول (3) يوضح قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة الاعادة، وبطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي(*).

---

*.انظر ملحق رقم (3) يوضح اسماء الساده المحكمين

* أنظر ملحق رقم (1) يوضح الاستبانه الخاصة بالدراسة بعد التعديل.

الجدول (3)

قيم معاملات ثبات الاعادة والاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات استبانة المتطوعين

الرقم	المجالات	عدد الفقرات	قيم معاملات الثبات	
			بيرسون	ألفا كرونباخ
1	الاسس المتبعة بوضع البرامج	16	0.91	0.83
2	إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب على ألالتحاق بالعمل التطوعي	16	0.89	0.90
3	إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج	15	0.85	0.87
4	الصعوبات التي تواجه مراكز الأميرة بسمه للتنمية	41	0.86	0.89
5	المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي	15	0.84	0.88
استبانة المتطوعين ككل		**103**	**0.88**	**0.91**

ب) استبانة "تحديد إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب للعاملين:

تكونت الاستبانة من (87) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وهي: الاسس المتبعة بوضع البرامج، ومجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب على الالتحاق بالعمل التطوعي، ومجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج، ومجال الصعوبات التي تواجه مراكز الأميرة بسمه للتنمية، ومجال المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي

من وجهة نظر العاملين. وقد روعي عند بناء الاستبانة نفس الخطوات السابقة بالاستبانة الاولى الخاصة بالمتطوعين.

واشتملت الاستبانة على (87) فقرات، توزعت على خمسة مجالات، وهي:-

المجال الأول: مجال الاسس المتبعة بوضع البرامج: ويضم (16) فقرة.

المجال الثاني: مجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب على الالتحاق بالعمل **التطوعي:** ويضم (16) فقرة.

المجال الثالث: مجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج: ويضم (15) فقرة.

المجال الرابع: مجال الصعوبات التي تواجه مراكز الأميرة بسمه للتنمية: ويضم (21) فقرة.

المجال الخامس: مجال المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي: ويضم (19) فقرة.

ثبات الاستبانة الخاصة بالعاملين(*):

للتحقق من ثبات استبانة العاملين، قامت الباحثة بحساب معاملات الثبات لها، بطريقتين: **الطريقة الأولى طريقة التطبيق وإعادة التطبيق،** حيث قامت الباحثة بتطبيقها على عينة استطلاعية خارج عينة الدراسة وعددهم (13) عامل من خارج عينة الدراسة، وذلك بتطبيقها مرتين وبفاصل زمني بين التطبيق

* انظر ملحق رقم (2) يوضح الاستبيان الخاص بالعاملين بمراكز الاميرة بسمة للتنمية البشرية.

الأول والتطبيق الثاني وقدره اسبوعان. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، حيث تراوحت معاملات الثبات للمجالات بين (0.89 – 0.80)، وبلغت قيمة معامل الارتباط للاستبانة الكلية (0.86).

أما الطريقة الثانية، فقد استخدم فيها طريقة كرونباخ ألفا للتعرف على اتساق الفقرات، فتراوحت قيم معاملات الثبات للمجالات بين (0.79 – 0.87)، و(0.85) للاستبانة الكلية.وهي قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة. والجدول (4) يوضح قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة الاعادة، وبطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

الجدول رقم (4)

قيم معاملات ثبات الاعادة والاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات استبانة المتطوعين

الرقم	المجالات	عدد الفقرات	قيم معاملات الثبات	
			بيرسون	ألفا كرونباخ
1	الاسس المتبعة بوضع البرامج	16	0.85	0.82
2	إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب على ألالتحاق بالعمل التطوعي	16	0.89	0.85
3	إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج	15	0.84	0.87
4	الصعوبات التي تواجه مراكز الأميرة بسمه للتنمية	21	0.87	0.83
5	المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي	19	0.80	0.79
استبانة المتطوعين ككل		**87**	**0.86**	**0.85**

تصحيح الاستبانتين:

تم استخدام استبانتين ثلاثية التدريج على النحو التالي: (لا تنطبق علي، تنطبق علي بدرجة قليلة، تنطبق علي بدرجة كبيرة)، وتم إعطاء التقديرات الرقمية التالية (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب لتقدير درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب من وجهة نظر المتطوعين والعاملين، وقد تم استخدام التدريج ألاحصائي التالي لتوزيع المتوسطات الحسابية:

أولاً: (1.00 – 2.49) درجة موافقة بدرجة قليلة.

ثأنياً: (2.50 – 3.49) درجة موافقة بدرجة متوسطة.

ثالثاً: (3.50 – 5.00) درجة موافقة بدرجة كبيرة.

إجراءات الدراسة:

من أجل تحقيق اهداف هذه الدراسة، تم تطبيق مجموعة من الاجراءات، التي يمكن تلخيصها بما يلي:

1- تحديد الهدف من الدراسة: حيث هدفت هذه الدراسة تحديد إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب من وجهة نظر المتطوعين والعاملين.

2- استعراض الادبيات السابقة، والتي تتمثل في الادب النظري والدراسات السابقة، للاستفادة منها في وضع أداتي الدراسة، وإعداد وتصميم اداتي الدراسة.

3- عرض اداتي الدراسة على لجنة من المحكمين من ذوي الخبرة للتأكد من صدقهما.

4- تطبيق اداتي الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة، لحساب معاملات الثبات لهما.

5- تم تطبيق اداتي الدراسة على العينة الرئيسة.

6- تم رصد نتائج تطبيق أداتي الدراسة وإدخالهما إلى ذاكرة جهاز الحاسوب وتحليلها.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

أولاً: المتغيرات الوسيطة:

الجنس: وله فئتان (ذكر، وأنثى).

الفئة العمرية: ولها أربع مستويات للعاملين (اقل من 25 سنة، و25–35 سنة، و36–45 سنة، و45 فأكثر سنة). أما للمتطوعين (أقل من 18 سنة، و18–21سنة، و21-24سنة، واكثر من 24 سنة)

المؤهل التعليمي: وله أربع مستويات للعاملين (ثانوي،وكليه،وجامعة،ودراسات عليا). أما للمتطوعين (أساسي، ثانوي، دبلوم، بكالوريوس، دراساتعليا).

الحالة الاجتماعية: ولها أربع مستويات للعاملين والمتطوعين (أعزب متزوج مطلق، أرمل).

ثأنياً: المتغيرات التابعة:

تحديد إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب للمتطوعين، والذي يعبر عنه بالمتوسطات الحسابية لتقديرات العاملين على فقرات ومجالات الاستبانة المعدة لذلك.

تحديد إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب للمتطوعين، والذي يعبر عنه بالمتوسطات الحسابية لتقديرات المتطوعين على فقرات ومجالات الاستبانة المعدة لذلك.

المعالجات الاحصائية:

استخدمت الباحثة ألاساليب والمعالجات الاحصائية التالية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2. التكرارات والنسب المئوية.
3. اختبار (ت) للعينات المستقلة.
4. اختبار تحليل التباين الأحادي.
5. اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

الفصل الخامس

عرض النتائج ومناقشتها

خلال هذا الفصل سيتم عرض نتائج الدراسة من خلال عرض الجداول وتحليلها

- **السؤال الأول:** ما الاسس المتبعة بوضع البرامج التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب بمراكز الأميرة بسمه للتنمية من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم.
- **السؤال الثاني:** ما إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب الأردني على ألالتحاق بالعمل التطوعي.
- **السؤال الثالث:** ما إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم.
- **السؤال الرابع:** "هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الأحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات الشباب المتطوع وتقديرات العاملين معهمعلى مجالاتالاسس المتبعة بوضع البرامج وإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب الأردني على ألالتحاق بالعمل التطوعي، وإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية.
- **السؤال الخامس:** "ما الصعوبات التي تواجه مراكز الأميرة بسمه للتنمية وتحول دون تفعيل العمل التطوعي مع الشباب من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم".
- **السؤال السادس:** "ما المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب في مراكز الأميرة بسمه للتنمية وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم.

- وفي النهاية يتم غرض استنتاجات والتوصيات الخاصة بالدراسة .

أولاً: عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها، بعد أن قامت الباحثة بجمع البيانات اللازمة بواسطة أداتي الدراسة "استبانه تحديد إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب للمتطوعين"، واستبانه "تحديد إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب للعاملين"، وقامت بعرضها ومناقشتها وفقاً لأسئلة الدراسة.

1- متغير الجنس:

توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس كما هو موضح في الجدول رقم (5).

جدول رقم (5)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الفئة	المستويات	التكرار	النسبة المئوية
العاملين	ذكر	5	22.73%
	أنثى	17	77.27%
المتطوعين	ذكر	107	41.00%
	أنثى	154	59.00%
المجموع	ذكر	112	39.58%
	أنثى	171	60.42%
المجموع الكلي	ذكور وإناث	283	100%

يبين الجدول رقم (5) البيانات المتعلقة بالذكور العاملين بلغت (5) بنسبة مئوية (22.73%) من فئة العاملين، وكانت بيانات ألاناث (17) بنسبة مئوية (77.27%). بينما بلغ الذكور للمتطوعين (107) بنسبة مئوية (41.00%) من فئة المتطوعين، وكانت ألاناث (154) بنسبة مئوية (59.00%).

2

- الفئة العمرية:

جدول رقم (6)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

الفئة	المستويات	التكرار	النسبة المئوية
العاملين	اقل من 25 سنة	2	9.09%
	25–35 سنة	10	45.45%
	36–45 سنة	9	40.91%
	45 فأكثر سنة	2	9.09%
المتطوعين	أقل من 18 سنة	0	0
	18–21سنة	0	0
	21-24سنة	7	%2.68
	اكثر من 24 سنة	254	%97.32
المجموع الكلي		**283**	**%100.00**

تشير بيانات الجدول رقم(6) والذي يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الفئة العمرية 45.45% من فئة العاملين هم من الفئة العمرية 25–35، في حين 40.91% هم من الفئة العمرية للعاملين من 36–45

، فـي حـين ان فئـة اعمـار المتطـوعين تركـزت فـي الفئـة العمريـة 24 فـأكثر وهـذه المرحلـة العمريـة بعـد البكالوريوس.

يتضح من خلال هذه القراءات ان هناك وعي من الشباب المتطوع الخريج لأهمية العمل التطوعي من بناء قدرات المتطوعين واكتساب خبرات تؤهلهم إلى الدخول إلى سوق العمل، كما توضح وجود برامج تطوعيه تستهدف هذه الفئة العمرية داخل مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية، وأن البرامج المتواجدة تلبي رغباتهم، بالأضافة لعدم وجود فرص عمل للخريجين وبالتالي يتوجه الخريجين للعمل التطوعي لإكتساب خبرة تمكنة من ايجاد فرص عمل .

3- توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل التعليمي:

جدول (7)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل التعليمي

الفئة	المستويات	التكرار	النسبة المئوية
العاملين	ثأنوي	3	13.64%
	كليه	5	22.73%
	جامعة	13	59.09%
	دراسات عليا	1	4.55%
المتطوعين	أساسي	21	8.05%
	ثأنوي	39	14.94%
	دبلوم	93	35.63%

	بكالوريوس	100	38.31%
	دراساتعليا	8	3.07%
المجموع الكلي		**283**	**%100.00**

يبين الجدول رقم (7) إن المؤهل التعليمي (ثانوي) للعاملين بلغت (3) بنسبة مئوية (13.64%)، وكانت بيانات المؤهل التعليمي (كلية) بلغت (5) بنسبة مئوية (22.73%)، وكانت تكرارات المؤهل التعليمي (جامعة) بلغت (13) عاملاً بنسبة مئوية (59.09%) وكانت تكرارات المؤهل التعليمي (دراسات عليا) بلغت (1) بنسبة مئوية (4.55%).

يتضح من خلال هذه الجدول أن مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية تقوم باختيار العاملين في مراكزها من المؤهلين علميا.

بينما كانت تكرارات المؤهل التعليمي للمتطوعين (أساسي) بلغت (21) بنسبة مئوية (8.05%)، وكانت تكرارات المؤهل التعليمي (ثانوي) بلغت (39) بنسبة مئوية (14.94%)، كانت تكرارات المؤهل التعليمي (دبلوم) بلغت (93) بنسبة مئوية (35.63%)، وكانت تكرارات المؤهل التعليمي (بكالوريوس) بلغت (100) بنسبة مئوية (38.31%)، وكانت تكرارات المؤهل التعليمي (دراسات عليا) بلغت (8) بنسبة مئوية (%03.07).

تؤكد أيضا هذه القراءة على إدراك الشباب المتطوع المتعلم لأهمية العمل التطوعي ومتابعتهم للأنشطة التطوعية ولإشباع رغباتهم في العمل التطوعي يشاركون في برامج مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية التطوعية.

4- توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية:

جدول (8)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الفئة	المستويات	التكرار	النسبة المئوية
العاملين	أعزب	6	27.27%
	متزوج	16	72.73%
	مطلق	0	0
	أرمل	0	0
المتطوعين	أعزب	202	77.39%
	متزوج	13	4.98%
	مطلق	44	16.86%
	أرمل	2	0.77%
المجموع الكلي		**283**	**%100.00**

يبين الجدول رقم (8) أن الحالة الاجتماعية (أعزب) للعاملين بلغت (6) بنسبة مئوية (27.27%)، وكانت الحالة الاجتماعية (متزوج) بلغت (16) بنسبة مئوية (72.73%). بينما كانت الحالة الاجتماعية

للمتطوعين (أعزب) بلغت (202) بنسبة مئوية (77.39%)، وكانت الحالة الاجتماعية (متزوج) بلغت (13) بنسبة مئوية (4.98%)، كانت الحالة الاجتماعية (مطلق) بلغت (44) بنسبة مئوية (16.86%)، وكانت الحالة الاجتماعية (أرمل) بلغت (2) بنسبة مئوية (0.77%).

يتضح من خلال هذه القراءة أن هناك الأغلبية من المشاركين في العمل التطوعي من غير المتزوجين حيث يكونوا متفرغين أكثر للمشاركة بالبرامج التطوعية .

في حين أن الأغلبية من العاملين في العمل التطوعي هم المتزوجين وذلك لإدراكهم بأهمية العمل التطوعي التي تعود عليهم وعلى أسرهم بالمنفعة وعلى المجتمع ككل وبالأخص لأنهم يعملون في مجال التنمية البشرية.

وقد تعارضت هذه النتائج مع دراسة شتوي ،2000 التي أوضحت أن الأغلبية من المشاركين في العمل التطوعي من المتزوجين.

5- توزيع المتطوعين حسب مدى رضاك عن العمل التطوعي بالمركز:

جدول رقم (9)

توزيع المتطوعين حسب مدى رضاهم عن العمل التطوعي بالمركز

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
كبيرة	158	60.5
متوسطة	84	32.2
متدنية	19	7.3

100.0	261	المجموع

يبين الجدول رقم (9) أن البيانات لمدى الرضا بدرجة كبيرة بلغ (158) بنسبة مئوية (60.5%)، مدى الرضا بدرجة متوسطة بلغ (84) بنسبة مئوية (32.2%)، بينما كانت مدى الرضا بدرجة متدنية بلغ (19) بنسبة مئوية (7.3%).

ثانيا : عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات الشباب المتطوعين والعاملين معهم، على مجال الأسس المتبعة بوضع البرامج التي تسهم

جدول رقم (10)

تقديرات الشباب المتطوعين والعاملين معهم على مجال الأسس المتبعة بوضع البرامج التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب بمراكز الأميرة بسمه للتنمية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
3	تصمم البرامج بشكل مسبق من قبل الجهات الممولة ومراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية.	4.53	.73	90.60%	كبيرة
12	البرامج بسيطة وسهلة التنفيذ بالنسبة للمتطوعين	4.44	.55	88.80%	كبيرة
8	تنمي البرامج المعدة للشباب السلوك الديمقراطي لديهم	4.26	.80	85.20%	كبيرة
10	يلتزم الشباب والمركز بتنفيذ الأنشطة وفقاً للجدول الزمني المعد لها.	4.04	.93	80.80%	كبيرة
4	هناك صعوبة في تعديل البرامج وفقاً لاحتياجات الشباب المتطوع.	3.46	.81	69.20%	متوسطة
13	تمتاز البرامج بالمرونة ويمكن التعديل عليها عند الضرورة.	3.41	.62	68.20%	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
1	يشارك الشباب المتطوع في تصميم البرامج.	3.38	.64	67.60%	متوسطة
9	تلبـي البـرامج ألاحتياجـات الفعليـة للشـباب فـي المجتمـع المحلي.	3.34	.77	66.80%	متوسطة
14	أنشطة البرامج تراعي بيئة المتطوعين والمستوى المعيشي.	3.29	.66	65.80%	متوسطة
11	يحـرص البرنـامج علـى إشـراك الشـباب فـي تنفيـذ مختلـف الأنشطة الخاصة به.	3.26	.61	65.20%	متوسطة
15	يشارك الشباب المتطوعين في عملية تقييم البرامج	3.22	.81	64.40%	متوسطة
2	يحرص المركز علـى أن تكون البرامج مناسبة لثقافة وقيم المجتمع المحلي.	3.17	.58	63.40%	متوسطة
6	تحرص أنشطة البرامج على مراعاة مهارة الشباب وقدراتهم.	3.11	.61	62.20%	متوسطة
16	يؤخذ عند تصميم البرامج مراعاة النوع ألاجتماعي.	3.05	.89	61.00%	متوسطة
5	تتبع أفكار البرامج والمشاريع من الشباب المتطوعين أنفسهم	3.02	.78	60.40%	متوسطة
7	أنشطة البرامج متجددة باستمرار	2.68	.78	53.60%	متوسطة
	المجال ككل	3.48	.40	69.60%	متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (10) الذي نص على "تصمم البرامج بشكل مسبق من قبل الجهات الممولة ومراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.53) وانحراف معياري (0.73)، وجاءت البيانات والتي نصت على "البرامج بسيطة وسهلة التنفيذ بالنسبة للمتطوعين" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري (0.55)، بينما احتل النص "أنشطة البرامج متجددة باستمرار" المرتبة ألأخيرة بمتوسط حسابي (2.68) وانحراف معياري (0.78)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات الشباب المتطوعين والعاملين معهم،على مجال الأسس المتبعة بوضع البرامج التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي

مع الشباب بمراكز الأميرة بسمه للتنمية ككل (3.48) وانحراف معياري (0.40)، وهو يقابل تقدير بدرجة متوسطة.

تتفق النتيجة السابقة مع الإطار النظري الذي يوضح الأسس الواجب مراعاتها عند تصميم البرامج مراعاة مستوى الأداء، والصعوبات التي يمكن أن تواجه البرنامج لتنفيذه بسهولة ولتحقيق الاهداف.(**الخطيب والعنزي،2008 :41-42**)

أما فيما يتعلق بأن البرامج التي تقدمها المراكز تصمم مسبقا من قبل جهات ممولة يعزى ذلك ان الجهة الممولة تفرض نوعية معينة من البرامج بالاتفاق مع إدارة المراكز دون ان يتدخل المتطوعين في اختيار البرامج، هذا ما يخالف أسس تصميم البرامج والتي تؤكد على ضرورة مشاركة منفذي البرامج في التصميم حتى يتناسب مع ميولهم واحتياجاتهم ويكون لديهم الرغبة في التنفيذ. (**حامد،2012: 64**)

كما اختلفت ايضا مع الأسس لتصميم البرامج مع تحديد مفردات البرامج، وفقاً لاحتياجات البرامج من اخذ الاعتبار بمستوى المشاركين، وطبيعتهم، مهاراتهم، وقيم المجتمع وثقافته. (**الخطيب والعنزي، 2008 :41**)

وهنا يتوجب على المراكز عند تصميم البرامج مراعاة كل مما يلي:

- مراعاة قيم وثقافة المجتمع عند وضع البرامج.
- مراعاة مهارات الشباب وقدراتهم.
- مشاركة الشباب في عملية التقييم.
- ان تلبي البرامج الاحتياجات الفعلية للشباب في المجتمع المحلي.
- مشاركة اكبر عدد من الشباب في تنفيذ البرامج.

كما اتفقت نتيجة الجدول السابقة مع نتائج دراسة شنتيوي وآخرون (2000)، التي وضحت ان هناك غياب لمراكز توجيه المتطوعين على الساحه العربية ليتم توجيه الممولين على إدراج قيم المجتمع المحلي وثقافته قبل تنفيذ البرامج.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

للإجابة عن هذاالسؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات الشباب المتطوعين والعاملين معهم، على مجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب الأردني على الالتحاق بالعمل التطوعي، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (11).

جدول رقم (11)

تقديرات الشباب المتطوعين والعاملين معهم على مجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب الأردني على ألالتحاق بالعمل التطوعي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
2	إكساب المتطوعين قدرات ومهارات تؤهلهم للخروج لسوق العمل.	4.46	.67	89.20%	كبيرة
12	التنسيق مع المؤسسات التي تهتم بالعمل التطوعي سواء أكانت حكوميه أو خاصة وألاستفاده بمواردها.	4.02	.71	89.20%	كبيرة
3	مراعاة تنظيم العمل التطوعي داخل المراكز.	3.97	.56	88.60%	كبيرة
9	مشاركة المراكز في الاحتفالات الوطنية والمناسبات لإبراز دورها التنموي.	3.76	.61	87.40%	كبيرة
14	إعطاء المتطوعين شهادات من المراكز تفيد بانجازاتهم وخبراتهم بمجالات التطوع المختلفة.	3.62	.90	86.00%	كبيرة
15	تكريم المتطوعين المميزين في مناسبات المراكز المختلفة	3.57	.74	85.80%	كبيرة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
	والاشاده بجهودهم.				
8	تقديم حوافز معنوية للمتطوعين المشاركين في برامج المراكز.	3.54	.88	89.20%	كبيرة
5	التنسيق مع المراكز الشبابية والنوادي الثقافية والرياضة.	3.53	1.18	80.40%	كبيرة
4	التوجه للجامعات والكليات لجذب الشباب للتطوع في المراكز.	3.51	.90	79.40%	كبيرة
6	تغطيه اعلاميه لكافة أنشطة وبرامج المراكز التطوعية.	3.50	1.12	75.20%	كبيرة
16	إدراج أسماء المتطوعين المواطبين بشكل دائم على العمل التطوعي على لوحة ألإعلان الخاصة بالمراكز.	3.31	.71	72.40%	متوسطة
10	تنظيم محاضرات وندوات لإبراز فوائد العمل التطوعي، وأثره على الفرد والمجتمع.	3.29	.63	71.40%	متوسطة
1	توجيه برامج للمدارس والمؤسسات التعليمية المختلفة تركز على مفاهيم العمل ألاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي.	3.20	1.08	70.80%	متوسطة
13	إصدار نشرات توضح أهمية العمل التطوعي.	3.16	.77	70.60%	متوسطة
11	عقد لقاءات مركزة مع المجتمع المحلي للتعريف بأهمية العمل لتطوعي.	43.1	.78	70.20%	متوسطة
7	إبراز ادوار المتطوعين وأفكارهم وعرضها على المؤسسات المجتمعيةللاستفاده منها.	2.98	1.03	70.00%	متوسطة
المجال ككل		3.54	.56	70.80%	كبيرة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (11) والذي نص على أن "إكساب المتطوعين قدرات ومهارات تؤهلهم للخروج لسوق العمل" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.46) وانحراف معياري (0.67)، وجاءت البيانات والتي كان نصها " التنسيق مع المؤسسات التي تهتم بالعمل التطوعي سواء أكانت حكوميه أو خاصة والاستفادة بمواردها" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.71)، بينما احتلت النص

" إبراز ادوار المتطوعين وأفكارهم وعرضها على المؤسسات المجتمعيةللاستفادة منها" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (1.03)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات الشباب المتطوعين والعاملين معهم،على مجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب الأردني على ألالتحاق بالعمل التطوعي ككل (3.54) وانحراف معياري (0.56)، وهو يقابل تقدير بدرجة كبيرة.

كما يتضح من الجدول هناك ضعف في إسهامات المراكز فيما يتعلق بتقديم المحاضرات والندوات لإبراز فوائد العمل التطوعي، وأثره على الفرد والمجتمع، و تنظيم وعقد لقاءات مركزة مع أفراد المجتمع المحلي للتعريف بأهمية العمل التطوعي.

ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية متنوعة في البرامج التي تقدمها للمجتمع من تنمية بشرية, ولديها جهود كبيرة في التنمية والعمل التطوعي أحد اهتماماتها ولذلك فهناك قصور إلى حد ما في إسهاماتها الخاصة بالتشجيع على العمل التطوعي وقد يعود ذلك إلى افتقار هذه المراكز للمتخصصين المنوط بهم العمل في مجال التطوع .

كما اكدت دراسة الزبيدي 2006 ان على الجامعات دور كبير لتشجيع الشباب على العمل التطوعي وتحفيز الطلاب على العمل التطوعي.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

للإجابة عن هذاالسؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات الشباب المتطوعين والعاملين معهم، على مجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في

مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (12).

جدول رقم (12)

تقديرات الشباب المتطوعين والعاملين معهم على مجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في مساعدة الشباب المتطوع

على ممارسة البرامج من وجهة نظر الشباب المتطوع والعاملين معهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التقدير
3	إعداد المتطوعين وتدريبهم	3.73	.72	74.60%	كبيرة
7	يجري العاملين في المراكز اجتماعات دورية مع الشباب المتطوع لمتابعة تنفيذ ألانشطة يضع المسئول بالمركز جدول زمني بعمل خلاله الشباب	3.68	.71	73.60%	كبيرة
6	يزود المتطوعين بالتجهيزات والموارد اللازمة لتنفيذ البرامج	3.66	.76	73.20%	كبيرة
11	تستعين المراكز بقيادات محلية لمساعدة الشباب المتطوع في تحقيق اهداف البرامج	3.65	.75	73.00%	كبيرة
9	تحدد المراكز للشباب المتطوعين أماكن تنفيذ البرامج	3.58	.93	71.60%	كبيرة
4	يحدد منسق البرامج لكل متطوع أدوار يؤديها بالبرنامج	3.57	.79	71.40%	كبيرة
10	التنسيق مع الجهات والمؤسسات ذات العلاقة بالبرامج	3.53	.76	70.60%	كبيرة
12	يضع المسئول بالمركز جدول زمني يعمل خلاله الشباب	3.46	.79	69.20%	متوسطة
8	تستفيد المراكز من موارده المجتمع في تنفيذ أنشطة البرامج	3.44	.78	68.80%	متوسطة
5	يشرف منسق البرامج على عمل المتطوعين ومتابعتهم ميدانيا	3.37	.67	67.40%	متوسطة
1	تنظيم جلسات النقاش للمتطوعين آليات تنفيذ البرامج	3.22	.72	64.40%	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التقدير
2	يتولى منسق البرامج في المراكز مع الشباب المتطوعين وضع خطط لكل متطوع توضح فيها مهامه وأدواه والية التنفيذ	3.05	.78	61.00%	متوسطة
13	متابعة التقارير الدورية المقدمة من المتطوعين واخذها بعين ألاعتبار عند تنفيذ المراحل اللاحقة	2.88	.77	57.60%	متوسطة
14	يجتمع الشباب لتحديد الصعوبات التي تواجههم عند تنفيذ البرامج	2.75	.74	55.00%	متوسطة
15	يشارك الشباب في تقييم مستمر لجميع مراحل تنفيذ أنشطة البرامج	2.46	.81	49.20%	متوسطة
	المجال ككل	3.34	.53	66.80%	متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (12) البيانات التي نصت على "اعداد المتطوعين وتدريبهم" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (0.72)، وجاءت الفقرة والتي كان نصها "يجري العاملين في المراكز اجتماعات دورية مع الشباب المتطوع لمتابعة تنفيذ ألانشطة " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.71)، بينما احتلت النص "يشارك الشباب في تقييم مستمر لجميع مراحل تنفيذ أنشطة البرامج" المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري (0.81)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات الشباب المتطوعين والعاملين معهم،على مجال إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب الأردني على الالتحاق بالعمل التطوعي ككل (3.34) وانحراف معياري (0.53)، وهو يقابل تقدير بدرجة متوسطة.

تتفق النتيجة الأولى والثانية مع ما جاء في الإطار النظري الذي ينص على أن من طرق تشجيع العمل التطوعي "تدريب المتطوعين وتطويرهم وبناء قدراتهم في الموضوعات التي يرى المتطوعين أنها أولوية

،بالاضافة الى إتاحة جميع الفرص الممكنة للمتطوعين للتدريب والنمو والتقدم والاطلاع على الخبرات المتاحة ، يتوجب لتشجيع الشباب على العمل التطوعي عقد الاجتماعات الدورية للمتطوعين لسماع وجهات نظرهم واقتراحاتهم وأرائهم حول البرامج "**(كفاوين، محمود، 2009: 151).**

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الباز (2002) انه لإكساب الشباب الخبرات وبناء العلاقات على الصعيد الشخصي والغير الشخصي من ابرز العوامل المشجعة للانخراط في العمل التطوعي.

واختلفت مع نتائج دراسة عفيفي (2009)، ويعزى سبب هذا الاختلاف إلى اختلاف طبيعة العينات في الدراستين.

في حين اختلفت النتيجة الأخيرة مع ما جاء في الإطار النظري والذي يؤكد على انه يجب إشراك المتطوعين بوضع الخطط السنوية للبرامج والأنشطة وتقيمها. **(كفاوين، محمود، 2009: 151)**

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة(الشباب المتطوع وتقديرات العاملين معهم)على مجالات الأسس المتبعة بوضع البرامج، وإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب الأردني على ألالتحاق بالعمل التطوعي، وإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (13).

جدول رقم (13)

تقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الأسس المتبعة بوضع البرامج وإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب الأردني على الالتحاق بالعمل التطوعي وإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية متغير طبيعة العمل

المجالات	طبيعة العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأسس المتبعة بوضع البرامج	المتطوعين	261	3.35	.40
	العاملين	22	3.94	.30
إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب بالعمل التطوعي الأردني على الالتحاق	المتطوعين	261	3.41	.58
	العاملين	22	4.02	.24
إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية	المتطوعين	261	3.24	.55
	العاملين	22	4.06	.27

يبين الجدول (13) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الأسس المتبعة بوضع البرامج، وإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب الأردني على ألالتحاق بالعمل التطوعي، وإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية، حسب متغير طبيعة العمل، ولتحديد مستويات الدلالة الاحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة، كما هو موضح في الجدول (14).

جدول رقم (14)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة للفروق بين تقديرات أفراد العينة مجالات الأسس المتبعة بوضع البرامج، وإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب الأردني على الالتحاق بالعمل التطوعي، وإسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية حسب متغير طبيعة العمل

المجالات	طبيعة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة ألاحصائية
الأسس المتبعة بوضع البرامج	المتطوعين	3.35	.40	281	-6.449	0.000*
	العاملين	3.94	.30			
إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية في تشجيع الشباب بالعمل التطوعي الأردني على ألالتحاق	المتطوعين	3.41	.58	281	-5.127	0.000*
	العاملين	4.02	.24			
إسهامات مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية	المتطوعين	3.24	.55	281	-8.602	0.000*
	العاملين	4.06	.27			

* ذات دلالةاحصائية عند مستوى الدلالة (∝≤0.05)

يبين الجدول (14) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الاحصائية (∝≤0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند جميع مجالات المقارنة، وذلك لصالح تقديرات العاملين.

وقد يعزى ذلك أن سبب هذا ألاختلاف إلى اختلاف طبيعة عمل كل من الفئتين (تقديرات الشباب المتطوعين وتقديرات العاملين)، حيث يقوم العاملون بوضع الخطط والبرامج والجداول الزمنية لتنفيذ تلك البرامج، ويعتقدون بذلك أن تنفيذ المهام والأنشطة سيكون سهلاً وميسراً، ولكن عند التنفيذ لا بدّ وأن تحصل العثرات وتواجههم المعيقات والصعوبات في تنفيذ البرامج، وهذا ما يلمسه ويواجهه الشباب المتطوعين، لذلك جاءت التباينات بين تقديرات الفئتين.

وقد يعزى العاملين في المراكز يحاولون إظهار الصورة الأفضل من إسهامات المراكز في العمل التطوعي.

وبالرغم من الاختلاف في تقديرات العاملين والمتطوعين فيما يرتبط بالإسهامات بمراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية في العمل التطوعي إلا أن الغالبية من عينة البحث من المتطوعين كان لديهم رضا بدرجة كبيرة على الاسهامات وهذا موضح في الجدول رقم (9).

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

تمت ألإجابة عن هذا السؤال على النحو ألآتي:

أ) حسب وجهة نظر الشباب المتطوعين:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات الشباب المتطوعين، على مجالات الصعوبات التي تواجه مراكز الأميرة بسمه للتنمية وتحول دون تفعيل العمل التطوعي مع الشباب، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (15).

جدول رقم (15)

تقديرات الشباب المتطوعين على مجالات الصعوبات التي تواجه مراكز الأميرة بسمه للتنمية وتحول دون تفعيل العمل التطوعي مع الشباب مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
1	2	**معوقات فردية**	2.65	.87	53.00%	متوسطة
2	3	**معوقات تنظمية إدارية**	2.57	.75	51.40%	متوسطة
3	1	**معوقات مرتبطة بالعاملين**	2.52	.86	50.40%	متوسطة
المعوقات ككل			2.58	.77	51.60%	متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (15) أن المجال الثاني "مجال المعوقات الفردية"قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.65) وانحراف معياري (0.87)، وجاء المجال الثالث "مجال المعوقات التنظيمية الإدارية " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.57) وانحراف معياري (0.75)، بينما جاء المجال الأول "مجال معوقات مرتبطة بالعاملين" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.52) وانحراف معياري (0.86)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات العاملين على المعوقات ككل (2.58) بانحراف معياري (0.77)، وهو يقابل تقدير معوقات بدرجة متوسطة.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات المتطوعين على فقرات مجالات المعوقات، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: مجال معوقات مرتبطة بالعاملين:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات المتطوعين، على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (16).

جدول رقم (16)

تقديرات المتطوعين على مجال المعوقات المرتبطة بالعاملين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	ألانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
5	تعدد الأنشطة التي تستهدف غير الشباب في المراكز	2.92	1.13	58.40%	متوسطة
7	قلة عدد العناصر الإدارية التي تعنى بالمتطوعين وتهتم بشؤونهم وتوجههم	2.78	1.17	55.60%	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	ألانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
4	أنعكاس اراء ومواقف المتطوعين على نظره ابناء المجتمع المحلي للمركز	2.66	.88	53.20%	متوسطة
3	تدني مستوى الوعي عند ألافراد بقيمة التطوع وقيم المبادرة	2.63	.90	52.60%	متوسطة
2	ضعف خبرات الكوادر العاملة مع المتطوعين	2.55	1.15	51.00%	متوسطة
1	افتقار العاملين مع الشباب المتطوع إلى التخصص	2.50	1.07	50.00%	متوسطة
9	عدم توفر آليات متفق عليها لتنفيذ البرامج	2.44	1.06	48.80%	قليلة
6	عدم وجود استراتيجية واضحة يعتمد عليها المركز في العمل التطوعي	2.40	1.04	48.00%	قليلة
8	عدم وضوح اهداف المراكز لافراد المجتمع ولذلك هي ليست جاذبة للمتطوعين	2.34	.98	46.80%	قليلة
10	ضعف في ترجمة الأولويات والاحتياجات إلى برامج عمل وآليات فعل، ومواقف واضحة	2.27	1.02	45.40%	قليلة
11	عدم وضوح لوائح وتعليمات داخلية في المراكز	2.19	1.20	43.80%	قليلة
المجال ككل		2.52	.86	50.40%	متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (16) أن الفقرة رقم (5) والتي نصت على " تعدد الأنشطة التي تستهدف غير الشباب في المراكز" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (1.13)، وجاءت الفقرة رقم (7) والتي كان نصها "قلة عدد العناصر الإدارية التي تعنى بالمتطوعين وتهتم بشؤونهم وتوجههم" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.78) وانحراف معياري (1.17)، بينما احتلت الفقرة رقم (11) والتي نصت على "عدم وضوح لوائح وتعليمات داخلية في المراكز" المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (2.19) وانحراف معياري (1.20)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات المتطوعين على هذا المجال ككل (2.52) وانحراف معياري (0.86)، وهو يقابل تقدير معوقات بدرجة متوسطة.

وقد يعزى ان تعدد الأنشطة التي تستهدف غير الشباب في المراكز أن مراكز الأميرة بسمه للتنمية تعمل في مجال التنمية البشرية ومن ضمن برامجها العمل التطوعي ,لذا وجد المتطوعين أن هناك تعدد في الأنشطة، ولهذا أجد أن من الأفضل للتغلب على هذا المعوق ان تهتم المراكز بإدراج الشباب في جميع الأنشطة التنموية دون الاقتصار على نوعية محددة من البرامج دون غيرها.

أما فيما يتعلق بقلة عدد العناصر الإدارية قد يعزى ذلك إلى وجود مركز رئيسي ومراكز فرعيه حيث يرتكز وجود الكوادر الإدارية في المراكز الرئيسية اما الفرعية فهناك رائدة ريفية فقط هي التي تتواصل مع الشباب المتطوع وتعمل على كافة البرامج الأخرى .

هذه النتيجة تتفق مع المعوقات التي تحول دون تحقيق العمل التطوعي والمرتبطة بالمعوقات التنظيمية بالإطار النظري التي تنص على أن هناك ضعف في العناصر الإدارية التي تعنى بالمتطوعين وتهتم بشؤونهم. **(رحا، عمرو، 2006 :122).**

المجال الثاني: مجال المعوقات الفردية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات المتطوعين، على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (17).

جدول رقم (17)

تقديرات المتطوعين على مجال المعوقات الفردية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	ألانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
6	ضعف الدخل ألاقتصادي وتدني الدخل الفردي	3.17	1.34	63.40%	متوسطة
14	تحقيق الظهور والوجاهة التي يسعى إليها بعض المتطوعين	3.08	1.15	61.60%	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	ألانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
7	تعارض وقت المتطوع مع وقت الدراسة والعمل	2.90	1.12	58.00%	متوسطة
13	الكسل والفتور، والميل إلى الرفاهية	2.87	1.03	57.40%	متوسطة
11	تعارض العمل التطوعي مع ارتباطات المتطوع الأسرية والاجتماعية	2.73	1.07	54.60%	متوسطة
12	شعور المتطوع بأنه غير ملزم بأداء ما أسند إليه في الوقت المحدد	2.73	1.18	54.60%	متوسطة
3	انسحاب المتطوعين وعدم استمرارهم في العمل بالبرامج	2.64	1.09	52.80%	متوسطة
5	كثرة المسؤوليات والالتزامات التي تحول دون المشاركة بالعمل التطوعي	2.61	.96	52.20%	متوسطة
1	تدني وعي المتطوع بأهمية العمل التطوعي	2.54	1.11	50.80%	متوسطة
9	عدم التجديد في الأفكار التي تطرح من قبل المتطوعين	2.53	.96	50.60%	متوسطة
4	تعارض الأوقات التي تحدد من قبل المراكز لتنفيذ الأنشطة مع وقت المتطوع	2.51	1.28	50.20%	متوسطة
15	افتقاد آداب وأخلاقيات العمل التطوعي	2.45	1.07	49.00%	قليلة
10	غياب الطموح والرضا التي تطرح من قبل المتطوعين	2.37	1.00	47.40%	قليلة
2	تزايد التوترات والمشاكل التي تحدث بين المتطوعين خلال تنفيذ البرامج التطوعية	2.35	1.21	47.00%	قليلة
8	بعد المراكز عن سكن المتطوعين	2.25	1.31	45.00%	قليلة
المجال ككل		2.65	.87	53.00%	متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (17)الذي نصت على "ضعف الدخل الاقتصادي وتدني الدخل الفردي" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.17) وانحراف معياري (1.34)، والفقرة التي كان نصها "تحقيق الظهور والوجاهة التي يسعى إليها بعض المتطوعين" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.08) وانحراف معياري (1.15)، بينما احتل النص"بعد المراكز عن سكن المتطوعين" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.25)

وانحراف معياري (1.31)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات المتطوعين على هذا المجال ككل (2.65) وانحراف معياري (0.87)، وهو يقابل تقدير معوقات بدرجة متوسطة.

ويعزى ضعف الدخل ألاقتصادي وتدني الدخل الفردي لدى الشباب المتطوعين، حيث لا يتقاضى الشباب المتطوعين آية رواتب شهرية على عملهم كما أنهم في مرحلة الإنتاج والإعداد لحياة خاصة فهم في حاجة الى المال.

تتفق هذه النتائج مع دراسة عمر رحال 2006 أن الظروف المادية والاقتصادية معوق لتفعيل العمل التطوعي.

أما فيما يتعلق بالمعوق الثاني والذي اتفق علية غالبية عينة الدراسة من المتطوعين والخاص بسعي البعض إلى تحقيق الوجاهة والظهور منها تتفق مع ما ورد في الاطار النظري الذي يؤكد على ان من المعوقات الخاصة بالمتطوع هي ان مشاركة الشباب في التطوع الهدف منه اكتساب مكانه اجتماعية داخل المجتمع المحلي. **(زهراء،سند:2007: 66)**

جاء في المرتبة الأخيرة "بعد المراكز عن سكن المتطوعين" كونه عائق في مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية ولكن أختلف مع هذه النتيجة فمن واقع عملي كمنسقة برامج في المراكز أجد أن الكثير من الشباب يترددون في الانضمام للجان الشبابية في المراكز بسبب بعد المراكز عن اماكن سكنهم جامعاتهم حيث تتواجد أغلبية المراكز في المناطق الأقل حظا ،أي بمعنا تبعد عن مركز المدينة التي تتوفر فيها أغلبية الخدمات.

المجال الثالث: مجال المعوقات التنظيمية الإدارية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات المتطوعين،على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (18).

جدول رقم (18)

تقديرات المتطوعين على مجال المعوقات التنمظيمية الإدارية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التقدير
5	قلة الموارد المالية لتفعيل انشطة البرامج التطوعية	3.13	1.21	62.60%	متوسطة
8	عدم وجود قاعدة بيانات وسجل الكتروني للمتطوعين	2.86	1.29	57.20%	متوسطة
6	التركيز على قضايا تقليدية للعمل التطوعي واهمال جوانب مهمة تحتاج إلى المزيد من الرعاية والاهتمام	2.80	1.23	56.00%	متوسطة
7	ضعف مستوى البرامج والأنشطة التي تستقطب المتطوعين من الشباب	2.71	.95	54.20%	متوسطة
12	ضعف التوعية التربوية بأهمية العمل التطوعي	2.68	.97	53.60%	متوسطة
14	عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل التحاقهم	2.67	1.10	53.40%	متوسطة
10	عدم وجود مكان مناسب لممارسة الأنشطة التطوعية بالمراكز	2.62	1.03	52.40%	متوسطة
11	قصور البرامج الاعلامية في التوعية بأهمية العمل التطوعي	2.54	1.11	50.80%	متوسطة
13	عدم تحديد المسؤولين أدوار واضحة للمتطوع في المراكز	2.52	.80	50.40%	متوسطة
4	خوف المراكز من المساءلة الامر الذي يحجم مهامها في العمل التطوعي	2.48	.87	49.60%	قليلة
3	ألاستهلاك غير المدروس للمتطوع "معنويا وجسديا"	2.45	.91	49.00%	قليلة
9	عدم وضوح اهداف المراكز	2.35	1.05	47.00%	قليلة
2	ضعف الكادر الذي يعمل بالمراكز مع المتطوعين وافتقارهم إلى التخصصية	2.32	.87	46.40%	قليلة
15	عدم وجود التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع في المراكز	2.28	1.15	45.60%	قليلة
1	عدم وجود خطة واضحة لتدريب المتطوعين بالمراكز	2.17	.89	43.40%	قليلة
المجال ككل		2.57	.75	51.40%	متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول أن" قلة الموارد المالية لتفعيل الأنشطة البرامج التطوعية" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.13) وانحراف معياري (1.21)، اما " عدم وجود قاعدة بيانات وسجل الكتروني للمتطوعين" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري (1.29)، بينما احتلت " عدم وجود خطة واضحة لتدريب المتطوعين بالمراكز" المرتبة ألاخيرة بمتوسط حسابي (2.17) وانحراف معياري (0.89)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات المتطوعين على هذا المجال ككل (2.57) وانحراف معياري (0.75)، وهو يقابل تقدير معوقات بدرجة متوسطة.

وتتفق النتائج السابقة مع المعوقات التنظيمية الخاصة بالعمل التطوعي والتي تنص على أن هناك خلل في البرامج والأنشطة التي تستدعي وتستقطب المتطوعين، للتفاعل مع نشاطهذه المنظمات، فهي أما تكون بعيدة عن الواقع أو تتطلب تمويل كبير لا تستطيع المنظمةتحمل تكاليفه. **(معهد الملكة زين الشرف،2006: 16)**

كما تتفق النتائج مع دراسة عمر رحال،2006 بوجود ضعف في الموارد المالية للمنظمات التطوعية الأمر الذي يضعف من العمل التطوعي.

ب) حسب وجهة نظر العاملين:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات العاملين على مجال الصعوبات التي تواجه مراكز الأميرة بسمه للتنمية وتحول دون تفعيل العمل التطوعي مع الشباب، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (19).

جدول رقم (19)

تقديرات العاملين على مجال المعوقات التي تحول دون تفعيل العمل التطوعي في مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
7	انسحاب المتطوعين وعدم استمرارهم في العمل بالبرامج.	3.64	.85	72.80%	كبيرة
17	تعدد ألانشطه التي تستهدف غير الشباب في المراكز.	3.62	1.01	72.40%	كبيرة
21	تعارض ألاوقات التي تحدد من قبل المراكز لتنفيذ ألانشطه مع وقت المتطوع.	3.59	1.32	71.80%	كبيرة
14	عدم وضوح اهداف المراكز لأفراد المجتمع ولذلك هي ليست جاذبه للمتطوعين.	3.56	1.28	71.20%	كبيرة
1	افتقار العاملين مع الشباب المتطوع إلى التخصص.	3.41	1.18	68.20%	متوسطة
10	عدم توفر آليات متفق عليها لتنفيذ البرامج.	3.36	1.18	67.20%	متوسطة
6	الاستهلاك غير المدروس للمتطوّع "معنوياً وجسدياً	3.27	1.12	65.40%	متوسطة
18	عدم وجود لوائح وتعليمات داخليه في المراكز.	3.23	1.19	64.60%	متوسطة
16	عدم وجود استراتيجيه واضحه يعتمد عليها المركز في العمل التطوعي.	3.18	1.26	63.60%	متوسطة
8	أنعكاس اراء ومواقف المتطوعين على نظره ابناء المجتمع المحلي للمركز.	3.14	1.25	62.80%	متوسطة
15	ضعف في ترجمة الاولويات والاحتياجات إلى برامج عمل وآليات فعل، ومواقف واضحة	3.09	1.38	61.80%	متوسطة
11	عدم وجود استراتيجيه واضحه يعتمد عليها المركز في العمل التطوعي.	3.05	1.29	61.00%	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
9	خوف المراكز من المساءله ألامر الذي يحجم من مهامها في العمل التطوعي.	3.00	1.31	60.00%	متوسطة
4	تزايد التوترات والمشاكل التي تحدث بين المتطوعين خلال تنفيذ البرامج التطوعية.	2.96	1.40	59.20%	متوسطة
13	قلة عدد الموارد الماليه لتفعيل ألانشطه البرامج التطوعية.	2.95	1.43	59.00%	متوسطة
5	توضع خطه تنفيذ البرامج بمشاركة الشباب المتطوعين.	2.91	1.31	58.20%	متوسطة
12	قلة عدد العناصر الإدارية التي تعنى بالمتطوعين وتهتم بشؤونهم وتوجههم.	2.86	1.39	57.20%	متوسطة
3	تدني مستوى الوعي عند ألافراد بقيمة التطوع وقيم المبادرة.	2.82	1.44	56.40%	متوسطة
19	التركيز على قضايا تقليدية للعمل التطوعي وإهمال جوانب مهمة تحتاج إلى المزيد من الرعاية والاهتمام.	2.67	1.37	53.40%	متوسطة
20	ضعف مستوى البرامج والأنشطة التي تستقطب المتطوعين من الشباب.	2.61	1.47	52.20%	متوسطة
2	ضعف خبرات الكوادر العاملة مع المتطوعين.	2.53	1.05	50.60%	متوسطة
المجال ككل		3.10	0.49	62.00%	متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول أن "أنسحاب المتطوعين وعدم استمرارهم في العمل بالبرامج" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (0.85)، وجاءت الفقرة "تعدد ألانشطه التي تستهدف غير

الشباب في المراكز" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.01)، بينما احتلت " ضعف خبرات الكوادر العاملة مع المتطوعين" المرتبة ألاخيرة بمتوسط حسابي (2.53) وانحراف معياري (1.05)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات العاملين على هذا المجال ككل (3.10) وانحراف معياري (0.49)، وهو يقابل تقدير معوقات بدرجة متوسطة.

وتتفق النتيجة السابقة والخاصة بالمعوقات التي تحول دون تفعيل العمل التطوعي مع ما أكدت عليه الادبيات الخاصة بالعمل التطوعي وهو وجود معوقات من قبل المتطوعين تتحدد في عدم الاحساس بالمسؤلية وانعدام الانضباط لدى بعض المتطوعين مما يؤدي الى عرقلة الجهود المنظمة. (سند، زهراء،2007: 66)

وذلك وجب على المراكز لتجنب هذا العائق وضع استراتيجيه لاستمرار المتطوعين وعدم انسحابهم من البرامج حتى تحقق الهدف المراد منها ، بالاضافة الى اهتمام المراكز بوضع برنامج تدريبي لتأهيل العاملين مع الشباب المتطوع .

وهذا ما أشارت إليه الدراسات السابقة وبصفة خاصة دراستي العامر 2001 ، و الباز 2002 أن الافتقاد إلى التنظيم الإداري يضعف من العمل التطوعي.

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس

تمت الاجابة عن هذا السؤال على النحو الاتي:

أ) حسب وجهة نظر الشباب المتطوعين:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات الشباب المتطوعين، على مجال المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب في مراكز الأميرة بسمه للتنمية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (20).

جدول رقم (20)

تقديرات المتطوعين على مجال المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب في مراكز الأميرة بسمه للتنمية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
1	تحفيز الشباب وتقديم شهادت شكر للمتطوعين	4.74	.60	94.80%	كبيرة
12	إصدار مجلة شهرية لإبراز ادوار المتطوعين داخل المراكز	4.70	.65	94.00%	كبيرة
5	اشعار المتطوعين باللاحترام والتقدير والثقة من قبل إلارة المركز	4.66	.60	93.20%	كبيرة
7	تكليف المتطوعين بمهام تتناسب مع وقتهم وجهدهم ومهاراتهم	4.65	.63	93.00%	كبيرة
8	إعطاء فرص متساوية لكل المتطوعين للمشاركة في المؤتمرات الخاصة بالعمل التطوعي	4.65	.63	93.00%	كبيرة
15	التجديد وألابتكار في البرامج التطوعي	4.61	.64	92.20%	كبيرة
2	مراعاة المتطوعين عن غيرهم في المفاضلة للتقديم إلى الوظائف داخل المراكز	4.60	.75	92.00%	كبيرة
4	توضيح المهام المتطوعين داخل المراكز وبيان المرجعية	4.58	.64	91.60%	كبيرة
6	التعامل مع المتطوعين بشفافية واتاحة الفرصة لابداء أرائهم في الموضوعات المختلفة	4.58	.63	91.60%	كبيرة
3	إشراك المتطوعين في التخطيط واتخاذ القرار داخل المراكز	4.56	.68	91.20%	كبيرة
10	إكساب المتطوعين مهارات جديدة في العمل التطوعي	4.52	.64	90.40%	كبيرة
13	تحديد موظف مسئول عن عدد من المتطوعين	4.49	.63	89.80%	كبيرة
14	تخصيص قاعات للمتطوعين داخل المراكز لاداره الأنشطة التطوعية والتخطيط لها	4.49	.76	89.80%	كبيرة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
11	تنظيم اجراءات داخل المراكز لاختيار افضل متطوع وتكريمه سنويا	4.48	.78	89.60%	كبيرة
9	تغطية النفقات الأساسية للمتطوعين مثل المواصلات	4.45	.75	89.00%	كبيرة
المجال ككل		4.58	0.44	91.60%	كبيرة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول ان "تحفيز الشباب وتقديم شهادت شكر للمتطوعين" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.74) وانحراف معياري (0.60)، وجاءت " إصدار مجلة شهرية لإبراز ادوار المتطوعين داخل المراكز" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.70) وانحراف معياري (0.65)، بينما احتلت " تغطية النفقات الأساسية للمتطوعين مثل المواصلات" المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (0.75).

أن الشباب المتطوعين قدموا مجموعة من المقترحات تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب في مراكز الأميرة بسمة للتنمية، لعل من أبرزها:

1- تحفيز الشباب وتقديم شهادات شكر للمتطوعين، وذلك لتضمنها في السيرة الذاتية للمتطوعين لتقديمها للوظائف حيث ان الكثير من الوظائف تتطلب شهادات خبره للمتقدمين للعمل .

2- إصدار مجلة شهرية لإبراز أدوار المتطوعين داخل المراكز.

3- إعطاء فرص متساوية لكل المتطوعين للمشاركة في المؤتمرات الخاصة بالعمل التطوعي.

4- التجديد والابتكار في البرامج التطوعي.

وفي ضوء النتائج السابقة وجد ان الشباب لا يهتمون بأن يكون لهم مشاركة في عمليتي التخطيط واتخاذ القرار في المراكز على الرغم أن هذا أساس لنجاح برامج العمل التطوعي ليتناسب مع احتياجات المتطوعين وميولهم.

ب) حسب وجهة نظر العاملين:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات العاملين على مجال المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب في مراكز الأميرة بسمه للتنمية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (21).

جدول رقم (21)

تقديرات العاملين على مجال المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب في مراكز الأميرة بسمه للتنمية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	ألانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
9	يكون لكل مركز ما يوازي موظف على الأقل بدوام كامل مكرس فقط للعمل مع المتطوعين في منأى عن الشؤون.	3.73	.83	74.60%	كبيرة
16	إصدار مجله شهريه للمراكز تبرز نشاطات العمل التطوعي وانجازاتها بالمجتمع.	3.64	.90	72.80%	كبيرة
19	الدعوة لمؤتمر سنوي لرصد تجارب المتطوعين في كافه المراكز وسبل تطبيقها.	3.63	1.05	72.80%	كبيرة
10	عدم التقييد بساعات عمل رسميه استجابة لاحتياجات الأعمال التطوعية.	3.59	.96	71.80%	كبيرة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	ألانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
17	إعداد برامج التدريب والأدلة المعنية بإعمال التطوع المختلفة.	3.45	1.10	69.00%	متوسطة
15	عمل دليل إرشادي للخدمات التطوعية التي تقدمها المراكز واتاحته لافراد المجتمع.	3.41	1.05	68.20%	متوسطة
18	توفير ادوات وموارد بالمراكز لجذب الشباب على التطوع بها.	3.32	1.21	66.40%	متوسطة
4	دعم البرامج وألانشطه التطوعية ماديا لتأديه رسالتها.	3.18	1.30	63.60%	متوسطة
1	عمل قاعدة بيانات وسجل الكتروني للمتطوعين.	3.14	1.28	62.80%	متوسطة
2	عمل شبكة الكترونيه للجان التطوعية في كافه المراكز .	3.14	1.28	62.80%	متوسطة
3	تعزيز البرامج والأنشطة الناجحة ومؤسستها.	3.09	1.34	61.80%	متوسطة
6	تسهيل الإجراءات الرسميه للكوادر لتنفيذ البرامج وعدم اصطدامها بالأنشطة واللوائح التنظيمية.	3.05	1.29	61.00%	متوسطة
7	تعزيز الإمكانيات الماديه لتنفيذ برامج متخصصه للعمل التطوعي مع الشباب.	3.05	1.29	61.00%	متوسطة
5	تدريب الكادر الوظيفي داخل المراكز لإكسابهم مهارات مناسبه للتعامل مع المتطوعين.	3.00	1.31	60.00%	متوسطة
8	منح جائزة لافضل مركز يقوم العمل التطوعي مع الشباب.	3.00	1.20	60.00%	متوسطة
11	وصف وظيفي واضح للموظف العامل مع المتطوعون ضمن هيكل اداري.	3.00	1.38	60.00%	متوسطة
12	اختيار موظفين متخصصين ومؤهلين للعمل الشبابي.	2.95	1.43	59.00%	متوسطة
13	التشبيك مع الجامعات لتنظيم دورات تدريبية للشباب على	2.91	1.38	58.20%	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	ألانحراف المعياري	النسبة المئوية للتقديرات	درجة التقدير
	العمل التطوعي واجراء البحوث والدراسات التي تحتاجها المراكز.				
14	تضمين المناهج التعليمية مقررات دراسيه حول أهمية العمل التطوعي للمسأهمه في التنمية المجتمعيه.	2.77	1.34	55.40%	متوسطة
المجال ككل		**3.21**	**0.43**	**64.27%**	**متوسطة**

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول النص " يكون لكل مركز ما يوازي موظف على الاقل بدوام كامل مكرس فقط للعمل مع المتطوعين في منأى عن الشؤون" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (0.83)، وجاءت إصدار مجله شهريه للمراكز تبرز نشاطات العمل التطوعي وانجازاتها بالمجتمع" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (0.90)، بينما احتلت "تضمين المناهج التعليمية مقررات دراسية حول أهمية العمل التطوعي للمساهمة في التنمية المجتمعية" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.77) وانحراف معياري (1.34)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات العاملين على هذا المجال ككل (3.21) وانحراف معياري (0.43)، وهو يقابل تقدير معوقات بدرجة متوسطة.

أما المقترحات تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب في مراكز الأميرة بسمة للتنمية من وجهة نظر العاملين، فقد تمحورت مقترحاتهم فيما يلي:

1. إصدار مجله شهريه للمراكز تبرز نشاطات العمل التطوعي وانجازاتها بالمجتمع.
2. عدم التقييد بساعات عمل رسميه استجابة لاحتياجات الإعمال التطوعية.

3. إعداد برامج التدريب والأدلة المعنية بأعمال التطوع المختلفة.

4. الدعوة لمؤتمر سنوي لرصد تجارب المتطوعين في كافه المراكز وسبل تطبيقها.

5. دعم البرامج والأنشطة التطوعية مادياً لتأدية رسالتها.

6. تعزيز الإمكانيات المادية لتنفيذ برامج متخصصة للعمل التطوعي مع الشباب.

7. توفير أدوات وموارد بالمراكز لجذب الشباب على التطوع بها.

8. عمل دليل إرشادي للخدمات التطوعية التي تقدمها المراكز وإتاحته لأفراد المجتمع.

9. عمل شبكة الكترونية للجان التطوعية في كافه المراكز.

10. عمل قاعدة بيانات وسجل الكتروني للمتطوعين.

11. تدريب الكادر الوظيفي داخل المراكز لإكسابهم مهارات مناسبة للتعامل مع المتطوعين.

11. تسهيل الاجراءات الرسمية للكوادر لتنفيذ البرامج وعدم اصطدامها بالأنشطة واللوائح التنظيمية.

سابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال السابع

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الأسس المتبعة بوضع البرامج، وإسهامات مراكز الأميرة بسمة للتنمية في تشجيع الشباب على ألالتحاق بالعمل التطوعي، وإسهامات مراكز الأميرة بسمة للتنمية البشرية في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج، تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، على النحو التالي:

أ- حسب متغير الجنس ، المؤهل العلمي ، الحالة الاجتماعية:

تم استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد، كما هو موضح في الجدول (22).

جدول رقم (22)

نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد للفروق بين تقديرات أفراد العينةعلى المجالات من وجهة نظرهم تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية

المتغيرات	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس **قيمة هوتلنغ= 0.150** **ح=0.241**	الأسس المتبعة بوضع البرامج	.249	1	.249	1.536	.216
	إسهامات في الالتحاق بالعمل التطوعي	.345	1	.345	1.044	.308
	إسهامات في ممارسة البرامج	.233	1	.233	.792	.374
المؤهل العلمي **قيمة ولكس= 0.959** **ح=0.044**	الأسس المتبعة بوضع البرامج	.298	3	.075	.460	.765
	إسهامات في الالتحاق بالعمل التطوعي	3.528	3	.882	2.670	*.033
	إسهامات في ممارسة البرامج	1.307	3	.327	1.108	.353
الحالة الاجتماعية **قيمة ولكس= 0.754** **ح=0.195**	الأسس المتبعة بوضع البرامج	.419	3	.140	.861	.462
	إسهامات في الالتحاق بالعمل التطوعي	1.425	3	.475	1.438	.232
	إسهامات في ممارسة البرامج	1.400	3	.467	1.583	.194
الخطأ	الأسس المتبعة بوضع البرامج	40.843	275	.162		
	إسهامات في الالتحاق بالعمل التطوعي	83.254	275	.330		
	إسهامات في ممارسة البرامج	74.289	275	.295		

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (∝≤ 0.05)

يبين الجدول (22):

1. عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (∝≤0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على جميع المجالات تعزى لمتغير الجنس.
2. لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (∝≤0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على جميع المجالات، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، باستثناء مجال إسهامات في الالتحاق بالعمل التطوعي. ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) كما هو موضح في جدول (23)

جدول رقم (23)

نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجال إسهامات في الالتحاق بالعمل التطوعي حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي		ثانوي فأقل	دبلوم	بكالوريوس	دراساتعليا
	المتوسط الحسابي	3.33	3.36	3.84	3.87
ثانوي فأقل	3.33		0.03	0.51*	0.54*

دبلوم	3.36			*0.48	*0.51
بكالوريوس	3.84				0.03
دراساتعليا	3.87				

- ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝≤ 0.05)

يبين الجدول (23) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي المؤهل العلمي (ثانوي فأقل، ودبلوم) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس، ودراسات عليا) من جهة ثانية، تعزى لمتغير المؤهل العلمي وذلك لصالح تقديرات ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس، ودراسات عليا).

3. لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (∝≤0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على جميع المجالات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

استنتاجات الدراسة والتوصيات

يتضمن هذا الفصل استنتاجات الدراسة والتوصيات، بعد أن قامت الباحثة بعرض النتائجالتي تم التوصل إليها ومناقشتها.

1. بينت نتائج الدراسة ان "تصمم البرامج بشكل مسبق من قبل الجهات الممولة ومراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.53)، بينما احتلت "أنشطة البرامج متجددة باستمرار" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.68).
2. بشكل عام كشفت نتائج الدراسة أن إكساب المتطوعين قدرات ومهارات تؤهلهم للخروج لسوق العمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.46)، احتلت الفقرة "إبراز ادوار المتطوعين وأفكارهم وعرضها على المؤسسات المجتمعية للاستفادة منها" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.98).
3. أوضحت نتائج الدراسة أن إعداد المتطوعين وتدريبهم"المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.73)، بينما احتلت الفقرة "يشارك الشباب في تقييم مستمر لجميع مراحل تنفيذ أنشطة البرامج" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.46).
4. وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\propto\leq0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند جميع مجالات ، وذلك لصالح تقديرات العاملين.
5. احتل "مجال المعوقات الفردية"المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.65)، وجاء "مجال المعوقات التنظيمية الإدارية " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.52)، حسب وجهة نظر الشباب المتطوعين.

6. كشفت نتائج الدراسة أن "ألاستهلاك غير المدروس للمتطوع "معنويا وجسدياً" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.64)، وجاءت "ضعف في ترجمة الأولويات والاحتياجات إلى برامج عمل وآليات فعل، ومواقف واضحة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.62).

7. لخلصت نتائج الدراسة ان مقترحات الشباب المتطوع التي تفعل من العمل التطوعي "تحفيز الشباب وتقديم شهادة شكر للمتطوعين" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.74)، وجاءت "إصدار مجلة شهرية لإبراز ادوار المتطوعين داخل المراكز" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.70)، بينما احتلت "تغطية النفقات الأساسية للمتطوعين مثل المواصلات" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.45) حسب وجهة نظر الشباب المتطوعين.

8. في حين لخصت نتائج الدراسة فيما يتعلق بالمقترحات التي وضعها العاملين مع الشباب كالتالي "يكون لكل مركز ما يوازي موظف على الأقل بدوام كامل مكرس فقط للعمل مع المتطوعين في منأى عن الشؤون" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.73)، و "إصدار مجله شهريه للمراكز تبرز نشاطات العمل التطوعي وانجازاتها بالمجتمع" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.64)، بينما احتلت "تضمين المناهج التعليمية مقررات دراسية حول أهمية العمل التطوعي للمساهمة في التنمية المجتمعية" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.77) حسب وجهة نظر العاملين.

9. عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\propto \geq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على جميع المجالات تعزى لمتغير الجنس.

10. لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\propto \geq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على جميع المجالات، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، باستثناء مجال إسهامات في الالتحاق بالعمل التطوعي، حيث كانت الفروق بين متوسط تقديراتذوي المؤهل العلمي (ثانوي فأقل، ودبلوم) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس ، ودراسات عليا) من جهة ثانية، تعزى لمتغير المؤهل العلمي وذلك لصالح تقديرات ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس ، ودراسات عليا).

11. لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\propto \geq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على جميع المجالات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فأن الدراسة توصلت إلى التوصيات الآتية:

1. العمل على تطوير البرامج التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب بمراكز الأميرة بسمة للتنمية.
2. عمل قاعدة بيانات وسجل الكتروني للمتطوعين كي يسهل التواصل معهم والتعرف على اقتراحاتهم بشأن البرامج.
3. إعداد برامج التدريب والأدلة المعنية بأعمال التطوع المختلفة.
4. تعميم البرامج المفعلة على جميع مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية المنشرة في المملكة.
5. تضمين موازنة مراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية تخصيص إما بدل مواصلات للمتطوعين أو توفير باصات خاصة بالمتطوعين.
6. اقامة الندوات والمؤتمرات التي تتناول موضوع العمل التطوعي وقضايا، لزيادة الوعي والاهتمام به بالمجتمع، وتطوير اساليبه، وطرق جذب المتطوعين.
7. إقامة شراكات مع مؤسسات المجتمع المدني التي تعمل مع الشباب كمركز رعاية الشباب والجامعات وتنفيذ برامج تطوعية مشتركة بينهما.
8. إجراء المزيد من الدراسات لإبراز جهود مراكز ألاميرة بسمه للتنمية البشرية بصفة عامة وجهودها مع الشباب المتطوع.

المراجع باللغة العربية

- الحوراني، هاني، (2010)" **المجتمع المدني المعاصر في الأردن الخصائص، التحديات والمهام** "مركز الأردن الجديد للدراسات، عمان الأردن.

- الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية(2013)،http://www.johud.org.jo، 2013/3/2.

- الغرايبة، فيصل، (2010)،"إبعاد التنمية الاجتماعيه العربية "،دار يافا العملية للنشر، فلسطين.

- القحطاني، عايد محمد (٢٠٠٧ م) مدى فاعلية برامج التوعية ضد أخطار المخدرات. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- المحيسن، هناء(2008)" واقع العمل الاجتماعي التطوعي في الأردن "مركز الرأي للدراسات ،عمان.

- المليجي، إبراهيم عبدالهادي،(1997) " تنظيم المجتمع بين النظرية والتطبيق: رؤية واقعية" دار المعرفة، الاسكندريه.

- المليجي، إبراهيم عبدالهادي، (2000)" ممارسة تنظيم المجتمع "دار المعرفة،الاسكندريه.

- النابلسي، هناء حسني محمد،(2010) " دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية"، دار مجدلاوي، عمان.

- بدوي، هناء حافظ (1997)" طريقة تنظيم المجتمع: أسس و مبادئ"المكتب العلمي للكمبيوتر، الإسكندرية.

- تقرير وزارة التنمية الاجتماعية ، (2013)، http://www.mosd.gov.jo/ ،

- رحال، عمر ، (2006) "الشباب والعمل التطوعي" مؤسسه الحياة والإغاثة، فلسطين.

- شتوي، موسى، (2000) "التطوع والمتطوعين في العالم العربي "دراسة حالة، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.

- غباري، محمد سلامه (2011)"التنمية ورعاية الشباب" المكتب الجامعي الحديث، الاسكندريه.

- محمد، محمد عبد الفتاح، (2003) "ممارسة تنظيم المجتمع في الاجهزة و المنظمات الاجتماعية"، المكتب الجامعي الحديث ،الاسكندريه.

- مركز الأميرة بسمه للشباب، (2013) ، http://zenidorg.wordpress.com

- معهد الملكة زين الشرف(2013) ، http://www.zenid.org.jo ،2013/1/1

- نادي انتل ،(2013) ، http://www.computerclubhouse.org/ ،2013/3/6

- العامر ، عثمان بن صالح،(2001)، بعنوان " ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب السعودي"

- المرواني، نايف محمد،(2009) " العمل التطوعي .. إشكالاته وتطبيقاته"، http://www.dr-nayef.com/d/pageother.php?catsmktba=313

- الزبيدي، فاطمة على،(2006). "اتجاهات طلبه الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي. رسالة ماجستير غير منشوره ،الجامعة الأردنية.

- الشبيكي، الجازي (1992م) الجهود الإنسانية التطوعية في مجالات الرعاية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود. الرياض.
- العلي، سليمان بن علي،(1416)، تنمية الموارد البشرية والمالية في المنظمات الخيرية، واشنطن: مؤسسة أمانة.
- العتيبي،خلود،(2010) بعنوان " اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي"،مجلة العلوم الاجتماعية 10:14 PM 10-25-2010،http://www.swmsa.net.
- بدوي،هناء حافظ(2004) أجهزه تنظيم المجتمع في الخدمةالاجتماعيه ، دار المعرفةالجامعية.
- الفواعير، دعاء ، (2009) بعنوان "بعض المعوقات التي تواجه المتطوعون الأجانب العاملين في الأردن"/جامعه اليرموك، رسالة جامعية (ماجستير).
- المالكي، سمر بنت محمد،(2010)بعنوان"مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي.رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى . مكة المكرمة.
- محمد شفيق كمال، سوزان محمد محي الدين نصرت وأحمد حسين محمد أحمد، (2002)"مشاركة الشباب الريفي في البرامج التطوعية بمركز شباب قرية أم خنان " ، بحث ل قسم الاجتماع الريفي ، جامعة القاهرة

- أبو النصر، مدحت محمد أبو النصر،(2006) إدارة منظمات المجتمع المدني، دراسة فالجمعيات الأهلية من منظور التمكين والشراكة والشفافية والمسائلة والقيادة والتطوع والتشبيك والجودة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- الباز،راشد بن سعد،(2002) الشباب والعمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض، مجلة البحوث الأمنية، ع ٢٠.
- العفيفي، سعاد عبود،(2009)بعنوان" دور المرأة التطوعي في محافظة جده"، بحث مقدم كجزء من متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- النابلسي،هيا حسني،(2007) بعنوان "دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية/دراسة مقارنة علي عينة من طلبة الجامعة الأردنية، دراسة غير منشورة ،جامعة الاردنية،عمان.
- الطويسي، باسم ،(2011)"مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الأردني"،مركز الأردن الجديد للدراسات،عمان الأردن.
- العفيفي، عبدالخالق (2012) "طريقه تنظيم المجتمع" المكتب الجامعي الحديث، الاسكندريه.
- شقران، خالد(2010)"دور المجتمع المدني في التنمية المحلية: الحالة الأردنية "مركز الرأي للدراسات، عمان.
- عدنان، باشا،(2001)،العمل التطوعي وأثره على الفرد والمجتمع، مركز البحوث والدراسات، السعودية.
- الصفار، حسن موسى (2005)، العمل التطوعي وخدمة المجتمع، مؤسسة العارف للمطبوعات . بيروت.

المراجع باللغة الانجليزية

- Basma bint Talal.(2004). **Rethink in on NGO Developments Donors and Civil society in Jordan**.london:L.BTAURIS.
- Fiona، J. (1998).Aid، taxation، and development: analytical perspectives on aid effectiveness in Sub-Saharan Africa". **World Bank journal**، **1**(1):22-34.
- Pinto، D.،& Upshur، R. (2009). Global Health Ethics for Students. **Developing World Bioethics**، **9**(2):، 1-10.
- Sheard، J. (1995). **From lady bountiful to active citizen: Volunteering and the voluntary sector** . New York:Routledge.
- Seerow ،(2005). **Volunteering And Values An Analysis of Students Participation in community service**. Journal of Research and Development in Education ،23(1): 101-119.

الملاحق

ملحق (1)

استبانه المتطوعين

هذه الاستبانه موجهه للمتطوعين في مراكز الاميره بسمه للتنميه البشريه/اقليم الشمال

وبعد ..

تأتي هذه الاستبانة ضمن دراسة تسعى إلى" **تحديد اسهامات مراكز الاميره بسمه للتنميه البشريه في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب** "، ويتوقف صدق نتائج هذه الدراسة على مدى الدقة في تعبئة هذه الاستبانة والإجابة على البنود التي تشملها، وإذ نشكر لكم حسن تعاونكم ونأمل بالحصول على إجاباتكم الصادقة مع العلم أن نتائجها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط..

اولا: البيانات الاوليه:

1- الجنس: أ- ذكر ( ) ب- انثى ( )

2- السن:

أ- اقل من 18 سنة ( ) ب – 18 – 21 سنة ( )

ج- 21 -24 سنة ( ) د- اكثر من 24 سنة ( )

3– الحالة الاجتماعية:

أ– اعزب ( ) ب– متزوج ( ) ج– مطلق ( ) د– ارمل ( )

4– المؤهل العلمي:

أ– اساسي ( ) ب– ثانوي ( ) ج– دبلوم ( )

د– بكالوريوس ( ) هـ– دراسات عليا ( )

5- مستوى دخل الاسرة:

أ- مرتفع ( ) **ب- متوسط ( )** **ج- متدني ( )**

6- مده الاشتراك في العمل التطوعي:

أ- اقل من سنه ( ) ب- سنتين ( ) ج- ثلاث سنوات فأكثر ( )

7- ما مدى رضاك عن العمل التطوعي بالمركز:

أ- راضي بدرجه كبيره ( )

ب- راضي بدرجه متوسطه ( )

ج- راضي بدرجه متدنيه ( )

د- غير راضٍ ( )

8- كيف عرفت عن مراكز الاميره بسمه للتنميه البشريه :

أ- من وسائل الاعلام ( )

ب- من الجامعه ( )

ج - من الاصدقاء ( )

د- اخرى ....

ثانياً: الأسس المتبعه في وضع البرامج التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب بمراكز الاميره بسمه للتنميه:

م	الاستجابات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	يشارك الشباب المتطوع في تصميم البرامج.					
2.	يحرص المركز على ان تكون البرامج مناسبه لثقافة وقيم المجتمع المحلي.					
3.	تصمم البرامج بشكل مسبق من قبل الجهات المموله ومراكز الاميره بسمه للتنميه البشريه.					
4.	هناك صعوبه في تعديل البرامج وفقا لاحتياجات الشباب المتطوع.					
5.	تنبع افكار البرامج والمشاريع من الشباب المتطوعين انفسهم .					
6.	تحرص انشطه البرامج على مراعاة مهارات الشباب وقدراتهم .					
7.	انشطة البرامج متجدده باستمرار.					
8.	تنمي البرامج المعده للشباب السلوك الديمقراطي لديهم .					
9.	تلبي البرامج الاحتياجات الفعليه للشباب في المجتمع المحلي.					
10.	يلتزم الشباب والمركز بتنفيذ الانشطه وفقا للجدول الزمني المعد لها.					
11.	يحرص البرنامج على اشراك الشباب في تنفيذ مختلف الانشطه الخاصه به.					
12.	البرامج بسيطه وسهله التنفيذ بالنسبه للمتطوعين.					
13.	تمتاز البرامج بالمرونه ويمكن التعديل عليها عند الضرورة .					
14.	انشطه البرامج تراعي بيئة المتطوعين والمستوى المعيشي.					
15.	يشارك الشباب المتطوعين في عملية تقييم البرامج.					
16.	يؤخذ عند تصميم البرامج مراعاة النوع الاجتماعي.					

ثالثاً :اسهامات مراكز الاميره بسمه للتنميه في التشجيع على التحاق الشباب بالعمل التطوعي:

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	توجيه برامج للمدارس والمؤسسات التعليميه المختلفة تركز على مفاهيم العمل الاجتماعى التطوعى وأهميته ودوره التنموى.					
2.	اكساب المتطوعين قدرات ومهارات تؤهلهم للخروج لسوق العمل.					
3.	مراعاة تنظيم العمل التطوعي داخل المراكز.					
4.	التوجه للجامعات والكلياتلجذب الشباب للتطوع في المراكز.					
5.	التنسيق مع المراكز الشبابيه والنوادي الثقافيه والرياضه .					
6.	تغطيه اعلاميه لكافة أنشطة وبرامج المراكز التطوعيه.					
7.	إبراز أدوار المتطوعين وافكارهم وعرضها على المؤسسات المجتمعيه للاستفاده منها .					
8.	تقديم حوافز معنويه للمتطوعين المشاركين في برامج المراكز.					
9.	مشاركة المراكز في الاحتفالات الوطنيه والمناسبات لإبراز دورها التنموي .					
10.	تنظيم محاضرات وندواتلإبراز فوائد العمل التطوعى، وأثره على الفرد والمجتمع.					
11.	عقد لقاءات مركزه مع المجتمع المحلي للتعريف بأهميه العمل التطوعي.					
12.	التنسيق مع المؤسسات التي تهتم بالعمل التطوعي سواء اكانت حكوميه او خاصه والاستفادة بمواردها.					
13.	اصدار نشرات توضح أهمية العمل التطوعي.					
14.	اعطاء المتطوعين شهادات من المراكز تفيد بإنجازاتهم وخبراتهم بمجالات التطوع المختلفة.					
15.	تكريم المتطوعين المميزين في مناسبات المراكز المختلفه والاشاده بجهودهم .					
16.	إدراج أسماء المتطوعيين المواظبين بشكل دائم على العمل التطوعي على لوحة الاعلان الخاصه بالمراكز.					

رابعاً: اسهامات مراكز الأميره بسمه للتنميه البشريه في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج:

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
.1	تنظيم جلسات النقاش للمتطوعين لمناقشه آليات تنفيذ البرامج.					
.2	يتولى منسق البرامج في المراكز مع الشباب المتطوعين وضع خطط لكل متطوع توضح فيها مهامه وأدواه وآليه التنفيذ.					
.3	اعداد المتطوعين وتدريبهم.					
.4	يحدد منسق البرامج لكل متطوع أدوار يؤديها بالبرنامج.					
.5	يشرف منسق البرامج على عمل المتطوعين ومتابعتهم ميدانيا.					
.6	يزود المتطوعين بالتجهيزات والموارد اللازمه لتنفيذ البرامج.					
.7	يضع المسئول بالمركز جدول زمني يعمل خلاله الشباب.					
.8	تستفيد المراكز من موارد المجتمع في تنفيذ أنشطه البرامج.					
.9	تحدد المراكز للشباب المتطوعينأماكن تنفيذ البرامج.					
.10	التنسيق مع الجهات والمؤسسات ذات العلاقه بالبرامج					
.11	تستعين المراكز بقيادات محليه لمساعدة الشباب المتطوع في تحقيق أهداف البرامج					
.12	يجري العاملين في المراكز اجتماعات دوريه مع الشباب المتطوع لمتابعه تنفيذ الانشطه.					
.13	متابعه التقارير الدوريه المقدمه من المتطوعين واخذها بعين الاعتبار عند تنفيذ المراحل اللاحقة.					
.14	يجتمع الشباب لتحديد الصعوبات التي تواجههم عند تنفيذ البرامج					
.15	يشارك الشباب في تقييم مستمر لجميع مراحل تنفيذ					

	انشطه البرامج					

خامساً : المعوقات التي تحول دون تفعيل العمل التطوعي في مراكز الاميره بسمه للتنميه البشريه

م	الاستجابه	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	(أ) معوقات مرتبطة بالعاملين					
.1	افتقار العاملين مع الشباب المتطوع إلى التخصص.					
.2	ضعف خبرات الكوادر العاملة مع المتطوعين .					
.3	تدني مستوى الوعي عند الأفراد بقيمة التطوع وقيم المبادرة .					
.4	انعكاس اراء ومواقف المتطوعين على نظره ابناء المجتمع المحلي للمركز.					
.5	عدم توفر آليات متفق عليها لتنفيذ البرامج .					
.6	عدم وجود استراتيجيه واضحه يعتمد عليها المركز في العمل التطوعي.					
.7	قلة عدد العناصر الإدارية التي تعنى بالمتطوعين وتهتم بشؤونهم وتوجههم					
.8	عدم وضوح اهداف المراكز لافراد المجتمع ولذلك هي ليست جاذبه للمتطوعين .					
.9	تعدد الانشطه التي تستهدف غير الشباب في المراكز					
.10	ضعف في ترجمة الاولويات والاحتياجات إلى برامج عمل وآليات فعل، ومواقف واضحة					
.11	عدم وجود لوائح وتعليمات داخليه في المراكز.					
	(ب) معوقات فرديه					
.1	تدني وعي المتطوع بأهمية العمل التطوعي.					
.2	تزايد التوترات والمشاكل التي تحدث بين المتطوعين خلال تنفيذ البرامج التطوعيه.					
.3	انسحاب المتطوعين وعدم استمرارهم في العمل بالبرامج.					

.4	تعارض الاوقات التي تحدد من قبل المراكز لتنفيذ الانشطه مع وقت المتطوع.					
.5	كثره المسؤليات والالتزامات التي تحول دون المشاركه بالعمل التطوعي .					
.6	ضعف الدخل الاقتصادي وتدني الدخل الفردي.					
.7	تعارض وقت المتطوع مع وقت الدراسه والعمل.					
.8	بعد المراكز عن سكن المتطوعين.					
.9	عدم التجديد في الافكار التي تطرح من قبل المتطوعين.					
.10	غياب الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره.					
.11	تعارض العمل التطوعى مع ارتباطات المتطوع الأسرية والاجتماعية.					
.12	شعور المتطوع بأنه غير ملزم بأداء ما أسند إليه في الوقت المحدد.					
.13	الكسل والفتور، والميل إلى الرفاهية.					
.14	تحقيق الظهور والوجاهة التي يسعى إليها بعض المتطوعين					
.15	افتقاد آداب و أخلاقيات العمل التطوعى.					
(ج) معوقات تنظيميه "اداريه"						
.1	عدم وجود خطه واضحه لتدريب المتطوعين بالمراكز.					
.2	ضعف الكادر الذي يعمل بالمراكز مع المتطوعين وافتقارهم إلى التخصصية.					
.3	الاستهلاك غير المدروس للمتطوّع "معنوياً وجسدياً"					
.4	خوف المراكز من المساءله الامر الذي يحجم من مهامها في العمل التطوعي.					
.5	قلة الموارد الماليه لتفعيل الانشطه البرامج التطوعيه					
.6	التركيز على قضايا تقليدية للعمل التطوعى وإهمال جوانب مهمة تحتاج إلى المزيد من الرعايةوالاهتمام					
.7	ضعف مستوى البرامج والأنشطة التي تستقطب المتطوعين من الشباب.					

.8	**عدم وجود قاعده بيانات وسجل الكتروني للمتطوعين.**					
.9	**عدم وضوح أهداف المراكز.**					
.10	**عدم وجود مكان مناسب لممارسة الانشطه التطوعيه بالمراكز.**					
.11	**قصور البرامج الاعلاميه في التوعيه بأهمية العمل التطوعي**					
.12	**ضعف التوعيه التربوية بأهمية العمل التطوعي**					
.13	**عدم تحديد المسؤولين أدوار واضحه للمتطوع في المراكز**					
.14	**عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل التحاقهم.**					
.15	**عدم وجود التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع في المراكز.**					

سادسا : المقترحات اللازمه لتفعيل العمل التطوعي في مراكز الاميره بسمه للتنميه:

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
.1	تحفيز الشباب وتقديم شهادات شكر للمتطوعين.					
.2	مراعاة المتطوعين عن غيرهم في المفاضله للتقديم إلى الوظائف داخل المراكز .					
.3	إشراك المتطوعين في التخطيط واتخاذ القرار داخل المراكز.					
.3	توضيح مهام المتطوعين داخل المراكز وبيان المرجعية.					
.4	اشعار المتطوعين بالاحترام والتقدير والثقه من قبل إدارة المركز.					
.5	التعامل مع المتطوعين بشفافيه واتاحة الفرصه لابداء أرائهم في الموضوعات المختلفه.					
.6	تكليف المتطوعين بمهام تتناسب مع وقتهم وجهدهم ومهاراتهم.					
.7	إعطاء فرص متساوية لكل المتطوعين للمشاركه في المؤتمرات الخاصه بالعمل التطوعي.					
.8	تغطية النفقات الاساسيه للمتطوعين مثل المواصلات.					
.9	اكساب المتطوعين مهارات جديدة في العمل التطوعي.					
.10	تنظيم اجراءات داخل المراكز لاختيار افضل متطوع وتكريمه سنويا.					
.11	إصدار مجله شهريه لإبراز ادوار المتطوعين داخل المراكز.					
.12	تحديد موظف مسئول عن عدد من المتطوعين.					
.13	تخصيص قاعات للمتطوعين داخل المراكز لاداره الانشطه التطوعيه والتخطيط لها.					
.14	التجديد والابتكار في البرامج التطوعي					

- **من وجهة نظرك ما المقترحات التي ترى ضرورة اضافتها لتفعيل العمل التطوعي في مراكز الاميره بسمه للتنميه:**

....

....

ملحق (2)

استبانه العاملين مع المتطوعين

هذه الاستبانه موجهه للعاملين بمراكز الأميرة بسمه للتنمية البشرية/إقليم الشمال

تحية طيبة، وبعد..

تأتي هذه الاستبانة ضمن دراسة تسعى إلى" **تحديد اسهامات مراكز الاميره بسمه للتنميه البشريه في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب** "، ويتوقف صدق نتائج هذه الدراسة على مدى الدقة في تعبئة هذه الاستبانة والإجابة على البنود التي تشملها، وإذ نشكر لكم حسن تعاونكم ونأمل بالحصول على إجاباتكم الصادقة مع العلم أن نتائجها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

اولاً : البيانات الأولية:

1- موقع المركز:

أ- قرية( ) ب- مدينه ( ) ج- بادية ( )

2- الجنس:

أ- ذكر ( )ب - أنثى ( )

3- العمر:

أ- اقل من 25 سنه( ) ج- 25-35 سنه ( )

ب-35-45 سنه ( ) د- 45 فأكثر سنه( )

4- **الحالة الاجتماعية:** أ- أعزب ( ) ب- متزوج ( )ج- مطلق ( )

د- ارمل ( )

5- المسمى الوظيفي:

أ- مـــدير المركـــز( ) ب- منســق بـــرامج ( ) ج- مســـاعد إداري ( )

د- منسق لجنه شبابيه ( )

هـ- أخرى ....

6- المؤهل التعليمي:

أ- ثانوي ( ) ب- كليه ( )

ج- جامعة ( ) د- دراسات عليا ( )

7- الخبره في مجال العمل مع الشباب:

أ- اقـــــل مـــــن 3ســـــنوات ( ) ب- 3-6 ســـــنوات ( )

ج- 6-9 سنوات ( )

8- التخصص الأكاديمي:

....

9- ما البرامج المطبقة حاليا بالمركز مع الشباب المتطوع :

....

....

....

....

ثانياً: الأسس المتبعه في وضع البرامج التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي مع الشباب بمراكز الاميره بسمه للتنميه:

م	الاستجابات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	يشارك الشباب المتطوع في تصميم البرامج.					
2.	يحرص المركز على ان تكون البرامج مناسبه لثقافة وقيم المجتمع المحلي.					
3.	تصمم البرامج بشكل مسبق من قبل الجهات المموله ومراكز الاميره بسمه للتنميه البشريه.					
3.	هناك صعوبه في تعديل البرامج وفقا لاحتياجات الشباب المتطوع.					
4.	تنبع افكار البرامج والمشاريع من الشباب المتطوعين انفسهم .					
5.	تحرص انشطه البرامج على مراعاة مهارات الشباب وقدراتهم .					
6.	انشطة البرامج متجدده باستمرار.					
7.	تنمي البرامج المعده للشباب السلوك الديمقراطي لديهم .					
8.	تلبي البرامج الاحتياجات الفعليه للشباب في المجتمع المحلي.					
9.	يلتزم الشباب والمركز بتنفيذ الانشطه وفقا للجدول الزمني المعد لها.					
10.	يحرص البرنامج على اشراك الشباب في تنفيذ مختلف الانشطه الخاصه به.					
11.	البرامج بسيطه وسهله التنفيذ بالنسبه للمتطوعين.					
12.	تمتاز البرامج بالمرونه ويمكن التعديل عليها عند الضرورة .					
13.	انشطه البرامج تراعي بيئة المتطوعين والمستوى المعيشي.					
14.	يشارك الشباب المتطوعين في عملية تقييم البرامج.					
15.	يؤخذ عند تصميم البرامج مراعاة النوع الاجتماعي.					

ثالثاً :اسهامات مراكز الاميره بسمه للتنميه في التشجيع على التحاق الشباب بالعمل التطوعي:

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
.1	توجيه برامج للمدارس والمؤسسات التعليميه المختلفة تركز على مفاهيم العمل الاجتماعى التطوعى وأهميته ودوره التنموى.					
.2	اكساب المتطوعين قدرات ومهارات تؤهلهم للخروج لسوق العمل.					
.3	مراعاة تنظيم العمل التطوعي داخل المراكز.					
.3	التوجه للجامعات والكلياتلجذب الشباب للتطوع في المراكز.					
.4	التنسيق مع المراكز الشبابيه والنوادي الثقافيه والرياضه .					
.5	تغطيه اعلاميه لكافة أنشطة وبرامج المراكز التطوعيه.					
.6	إبراز أدوار المتطوعين وافكارهم وعرضها على المؤسسات المجتمعيه للاستفاده منها .					
.7	تقديم حوافز معنويه للمتطوعين المشاركين في برامج المراكز.					
.8	مشاركة المراكز في الاحتفالات الوطنيه والمناسبات لإبراز دورها التنموي .					
.9	تنظيم محاضرات وندواتلإبراز فوائد العمل التطوعى، وأثره على الفرد والمجتمع.					
.10	عقد لقاءات مركزه مع المجتمع المحلي للتعريف بأهميه العمل التطوعي.					
.11	التنسيق مع المؤسسات التي تهتم بالعمل التطوعي سواء اكانت حكوميه او خاصه والاستفادة بمواردها.					
.12	اصدار نشرات توضح أهمية العمل التطوعي.					
.13	اعطاء المتطوعين شهادات من المراكز تفيد بإنجازاتهم وخبراتهم بمجالات التطوع المختلفة.					
.14	تكريم المتطوعين المميزين في مناسبات المراكز المختلفه والاشاده بجهودهم .					
.15	إدراج أسماء المتطوعيين المواظبين بشكل دائم على العمل التطوعي على لوحة الاعلان الخاصه بالمراكز.					

رابعاً: اسهامات مراكز الأميره بسمه للتنميه البشريه في مساعدة الشباب المتطوع على ممارسة البرامج :

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	تنظيم جلسات النقاش للمتطوعين لمناقشه آليات تنفيذ البرامج.					
2.	يتولى منسق البرامج في المراكز مع الشباب المتطوعين وضع خطط لكل متطوع توضح فيها مهامه وأدواه وآليه التنفيذ.					
3.	اعداد المتطوعين وتدريبهم.					
3.	يحدد منسق البرامج لكل متطوع أدوار يؤديها بالبرنامج.					
4.	يشرف منسق البرامج على عمل المتطوعين ومتابعتهم ميدانيا.					
5.	يزود المتطوعين بالتجهيزات والموارد اللازمه لتنفيذ البرامج.					
6.	يضع المسئول بالمركز جدول زمني يعمل خلاله الشباب.					
7.	تستفيد المراكز من موارد المجتمع في تنفيذ أنشطه البرامج.					
8.	تحدد المراكز للشباب المتطوعينأماكن تنفيذ البرامج.					
9.	التنسيق مع الجهات والمؤسسات ذات العلاقه بالبرامج					
10.	تستعين المراكز بقيادات محليه لمساعدة الشباب المتطوع في تحقيق أهداف البرامج					
11.	يجري العاملين في المراكز اجتماعات دوريه مع الشباب المتطوع لمتابعه تنفيذ الانشطه.					
12.	متابعه التقارير الدوريه المقدمه من المتطوعين واخذها بعين الاعتبار عند تنفيذ المراحل اللاحقه .					
13.	يجتمع الشباب لتحديد الصعوبات التي تواجههم عند تنفيذ البرامج					
14.	يشارك الشباب في تقييم مستمر لجميع مراحل تنفيذ انشطه البرامج					

خامساً : المعوقات التي تحول دون تفعيل العمل التطوعي في مراكز الأميرة بسمه للتنميةالبشرية

م	الاستجابات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
.1	افتقار العاملين مع الشباب المتطوع الى التخصص.					
.2	ضعف خبرات الكوادر العامله مع المتطوعين .					
.3	تـدني مسـتوى الـوعي عنـد الأفـراد بقيمـة التطـوع وقـيم المبادرة .					
.3	تزايد التوترات والمشاكل التي تحدث بين المتطوعين خلال تنفيذ البرامج التطوعيه.					
.4	توضع خطه تنفيذ البرامج بمشاركه الشباب المتطوعين.					
.5	انسحاب المتطوعين وعدم استمرارهم في العمل بالبرامج.					
.6	الاستهلاك غير المدروس للمتطوّع "معنوياً وجسدياً"					
.7	انعكـاس اراء ومواقـف المتطـوعين علـى نظـره ابنـاء المجتمـع المحلي للمركز.					
.8	خوف المراكز من المساءله الامر الذي يحجم من مهامها فى العمل التطوعى.					
.9	عدم توفر آليات متفق عليها لتنفيذ البرامج .					
.10	عـدم وجـود اسـتراتيجيه واضـحه يعتمـد عليهـا المركـز فـي العمل التطوعى.					
.11	قلـة عـدد العناصـر الإداريـة التـي تعنـى بـالمتطوعين وتـهتم بشؤونـهم وتوجههم					
.12	قلة عدد الموارد الماليه لتفعيل الانشطه البرامج التطوعيه					
.13	عـدم وضـوح اهـداف المراكـز لافـراد المجتمـع ولـذلك هـي ليست جاذبه للمتطوعين .					
.14	تعدد الانشطه التي تستهدف غير الشباب في المراكز					
	تعارض الاوقات التي تحدد من قبل المراكز لتنفيذ الانشطه مع وقت المتطوع.					
	ضعف في ترجمة الاولويات والاحتياجات إلى برامج عمل وآليات فعل، ومواقف واضحة					
	عدم وجود لوائح وتعليمات داخليه في المراكز .					
	التركيز على قضايا تقليدية للعمل التطوعى وإهمال جوانب مهمة تحتاج إلى المزيد من الرعايةوالاهتمام					
	ضـعف مسـتوى البـرامج والأنشـطة التـي تسـتقطب المتطوعين من الشباب.					
	عدم وجود قاعده بيانات وسجل الكتروني للمتطوعين.					

سادساً : المقترحات اللازمة لتفعيل العمل التطوعي في مراكز الأميرة بسمه للتنميه:

م	الاستجابه	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
.1	عمل قاعده بيانات وسجل الكتروني للمتطوعين					
.2	عمل شبكه الكترونيه للجان التطوعيه في كافه المراكز.					
.3	تعزيز البرامج والانشطه الناجحه ومأسستها.					
.3	دعم البرامج والانشطه التطوعيه ماديا لتأديه رسالتها					
.4	تدريب الكادر الوظيفي داخل المراكز لاكسابهم مهارات مناسبه للتعامل مع المتطوعين					
.5	تسهيل الاجراءات الرسميه للكوادر لتنفيذ البرامج وعدم اصطدامها بالانشطه واللوائح التظيميه .					
.6	تعزيز الامكانيات الماديه لتنفيذ برامج متخصصه للعمل التطوعي مع الشباب.					
.7	منح جائزه لافضل مركز يقوم العمل التطوعي مع الشباب.					
.8	يكون لكل مركز ما يوازي موظف على الأقل بدوام كامل مكرسفقط للعمل مع المتطوعين في منأى عن الشؤون.					
.9	عدم التقييد بساعات عمل رسميه استجابه لاحتياجات الاعمال التطوعيه.					
.10	وصف وظيفي واضح للموظف العامل مع المتطوعون ضمن هيكل اداري.					
.11	اختيار موظفين متخصصين ومؤهلين للعمل الشبابي					
.12	التشبيك مع الجامعات لتنظيم دورات تدريبية للشباب على العمل التطوعى وأجراء البحوث والدراسات التى تحتاجها المراكز					
.13	تضمين المناهج التعليمية مقررات دراسية حول اهميه العمل التطوعي للمساهمه في التنميه المجتمعيه.					
.14	عمل دليل إرشادي للخدمات التطوعيه التي تقدمها المراكز واتاحته لافراد المجتمع.					
	اصدار مجله شهريه للمراكز تبرز نشاطات العمل التطوعي وانجازتها بالمجتمع.					
	إعدادبرامج التدريب وألادلة المعنية باعمال التطوُع المختلفه.					
	توفير ادوات وموارد بالمراكز لجذب الشباب على التطوع بها					
	الدعوه لمؤتمر سنوي لرصد تجارب المتطوعين في كافه المراكز وسبل تطبيقها.					

سؤال:من وجهه نظرك ما المقترحات التى ترى ضروره تضمينها لتفعيل دور المراكز بالعمل التطوعي:

....

ملحق (3)

أسماءالمحكمين

الرقم	اسم المحكم	التخصص	مكان العمل
1-	د. فهمي الغزوي	علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية	جامعة اليرموك
2-	د. محمد الحوراني	علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية	جامعة اليرموك
3-	د. رانية جير	علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية	جامعة اليرموك
4-	عبد الحكيم الحسبان	الانثروبيولوجيا	جامعة اليرموك
5-	د. محمد البطاينة	الرياضة	جامعة اليرموك
6-	د.علا زهير الرواشده	رئيس قسم العلوم الاجتماعية	جامعة البلقاء التطبيقية- كلية عجلون
7-	د. اسماء محمد العرب	قسم العلوم الاجتماعية	جامعة البلقاء التطبيقية- كلية عجلون
8-	وفاء العمايرة	باحثة اجتماعية	معهد الملكة زين الشرف

ملحق (4)

بروشورمناظراليوم



مناظر اليوم
دبلوماسي الغد



تهدف نوادي المناظرة إلى

- تنمية مهارات الشباب في القراءة والبحث.
- تنمية مهارات الشباب في تقنيات التفاوض والإقناع.
- تمكين الشباب للتعبير عن آرائهم و قضاياهم و مخاوفهم لبعضهم البعض ولصناع القرار في المنطقة.
- إنشاء منتدى للحوار يقوم على فتح أفق الإبداع والتفكير الناقد حول مواضيع اجتماعية وسياسية و إقتصادية وغيرها .
- تعزيز السلوك الديمقراطي والمشاركة المدنية .

أبرز انجازات مركز الأميرة بسمة للشباب

١. تأسيس ١٩ نادي مناظرة على مستوى المملكة في كل من :
٢. الوصول لأكثر من ٤٠٠٠ شابة وفتاة و تدريبهم على اسس المناظرة واستراتيجياتها من خلال نوادي المناظرة.
٣. مشاركة شباب نوادي المناظرة في عدة مسابقات دولية في تركيا و هولندا و البوسنة وفلسطين
٤. ادماج فئات متنوعة ومختلفة في نوادي المنظرة كالمعاقين سمعيا وحركيا والأحداث والأيتام .
٥. تدريب مؤسسات شبابية في كل من فلسطين و السودان
٦. تنظيم عدة بطولات على المستوى المملكة ومستوى المحافظات .

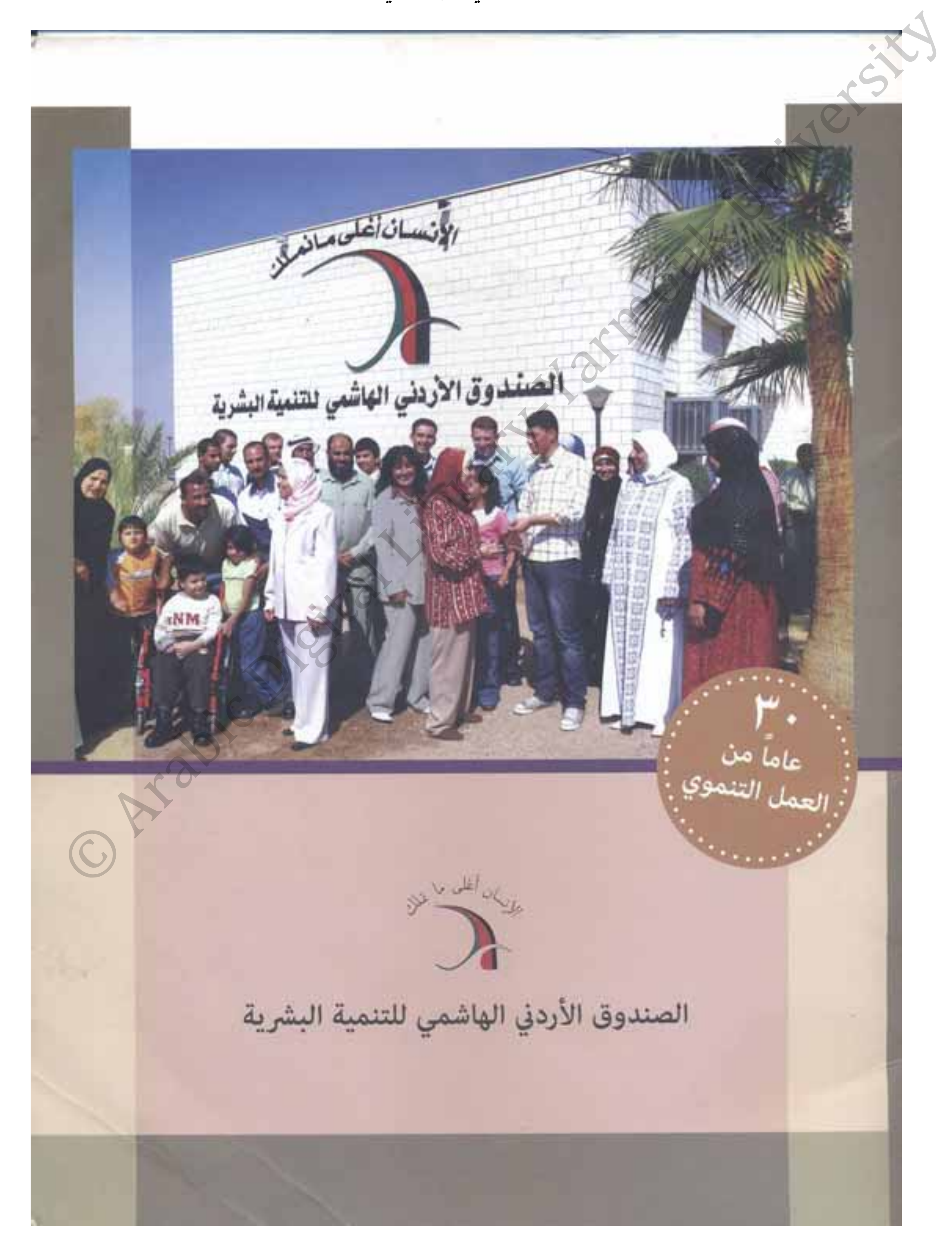
أهم المواضيع التي طرحها الشباب للمناظرة

- قانون الإنتخابات الجديد يوائم تحديات المرحلة السياسية الحالية في الأردن
- الفيس بوك مضيعة لوقت الشباب
- نسبة العاملين في القطاع الحكومي من المعاقيين نسبة غير عادلة
- التحرش اللفظي في الجامعات الاردنية سببه الفتيات
- يجب تعديل المادة ٣٠٨ من قانون العقوبات بخصوص زوج الفتاة من مغتصبها .
- الاعلام الاردني لا يلبي احتياجات الشباب
- الإصلاح في الأردن وصل لحائط مسدود
- المسلسلات التركية غزو للثقافة العربية
- امتحان الثانويةالعامة لا يراعي فئة الاحتياجات الخاصة .

لمزيد من المعلومات زوروا موقعنا:
نوادي المناظرة
Debate-Clubs
مركز الأميرة بسمة للشباب
PBYRC

ملحق (5)

بروشورالصندوقا لأردني الهاشمي للتنمية البشرية



القيم التي ننطلق منها

منهجيتنا

يضع الصندوق الإنسان في محور عملية التنمية ويشجعه على القيام بدور قيادي في تحديد وتلبية احتياجاته. ويعمل بشكل خاص مع الفئات الأكثر عرضة للتأثر بالأزمات، مثل النساء والشباب وكبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة، لأن مثل هذا الدعم يحسن من إمكانية تلبية احتياجاتهم، ومراعاة مصالحهم بصورة أشمل.

مبادؤنا

- حق التمتع بالحقوق الإنسانية الأساسية، ويؤكد الصندوق على ضرورة الالتزام بهذه الحقوق واحترامها في جميع الأوقات، ويسعى لكسب التأييد لتحقيق العدالة والمساواة.

- المسؤولية المشتركة، فالفقر هو إنكار واضح لأبسط الحقوق الإنسانية، ويتمثل دور الصندوق في نشر الوعي بهدف تحفيز الجميع للمشاركة بمعالجة هذه الظاهرة في الأردن.

- مكافحة الفقر تعتبر المنطلق الأساسي في عملية التنمية، لأن الفقر يزيد من إمكانية التأثر بالأزمات، ويعمل الصندوق على التخفيف من الآثار السلبية للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر على حياة الفقراء.

- للجميع حق المشاركة في القرارات التي تمس حياتهم وتؤثر عليها وخاصة الفقراء والمهمشين، ويعمل الصندوق على إيصال أصواتهم وكسب التأييد للقضايا التي تهمهم.

- الوصول إلى الموارد والعمل على استدامتها للتغلب على التحديات المحلية، فوصول الفقراء للموارد يعمل على تمكينهم ويساعدهم في التغلب على المشاكل التي تواجههم، ويلعب الصندوق دوراً داعماً وميسراً في عملية تمكين الفقراء واعتمادهم على أنفسهم.



ميزاتنا

- انتشار مؤسسي واسع من خلال شبكة مكونة من خمسين مركزاً تنموياً.
- شبكة اجتماعية وعلاقات ثقة وطيدة مع المجتمعات المحلية.
- معرفة ميدانية والتزام بالاستفادة من التجارب السابقة والبناء عليها.
- قدرة على تحفيز الموارد البشرية والمؤسسية وحشدها سواء من خلال العمل الرسمي أو التطوعي.
- قدرات إدارية كفؤة لتحقيق الأهداف المنشودة.
- تواصل مع جميع الفعاليات والتشبيك على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.
- ربط النظرية بالتطبيق وانعكاس ذلك على المبادرات التنموية الوطنية.



يضم الصندوق بالإضافة إلى شبكة المراكز التنموية الوحدات التالية:



معهد الملكة زين الشرف التنموي - يقدم المعهد بيئة تعليمية متخصصة بالتنمية، يديرها خبراء ومتطوعون في مجال العمل الاجتماعي. وبناء على الخبرات التي يمتلكها العاملون في الصندوق وهيئاته يقوم المعهد بتوفير التدريب، والأبحاث والاستشارات في معظم مجالات التنمية البشرية المستدامة. فالخبرة الواسعة التي يمتلكها المعهد في مجال إدارة المشاريع تضمن تصميم كل برنامج وفقاً للمتطلبات والاحتياجات المحددة وأن تعكس هذه البرامج الواقع الميداني الحقيقي.



مركز تنمية المشاريع الصغيرة - يعزز المركز التمكين الاقتصادي من خلال التوظيف الذاتي، حيث يقدم خدمات غير تمويلية للمشاريع الصغيرة مثل التدريب على إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية، وإدارة المشاريع، وتطوير المنتجات إلى جانب التدريب على إدارة القروض والتسويق، وبناء القدرات وتقديم المشورة والإرشاد. بالإضافة إلى تسهيل الوصول إلى القروض من خلال عملياته الإقراضية لبدء وتطوير المشاريع الصغيرة. فمنذ إنشائه عام ١٩٩٦، ساعد المركز العديد من الأفراد، معظمهم من النساء، على إنشاء أو توسعة عملهم.



مركز الأميرة بسمة للشباب - مركز فريد وحيوي يستقطب التأييد لتمكين الشباب. ومن خلال استفادة العديد من الشباب من برامجه، أصبح معروفاً بمنهجياته المبتكرة. ويتميز المركز على وجه الخصوص في مجالات الإعلام وتكنولوجيا المعلومات كما توفر مرافقه وتسهيلاته الفرص الإبداعية للشباب. وتساعد خبراته على إيجاد برامج ملائمة للشباب وتدريب المتطوعين على منهجية تدريب الأقران «من الشباب إلى الشباب» لاستقطاب الشباب الآخرين من خلال إكسابهم المهارات اللازمة وتزويدهم بالثقة وتحفيزهم للقيام بدور قيادي في عملية التنمية المحلية في الأردن.

حملة البر والإحسان - تعمل على حشد موارد الأفراد والمؤسسات والتعاون مع الجهات الداعمة لتوفير المساعدات للفقراء الأشد حاجة، والتمويل المباشر للبرامج التنموية. وتستمر الحملة، التي أصبح مشهوداً لها بإنجازاتها على مدار العام، منطلقة من تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف الذي يحث على التكافل ومساعدة المجتمعات الفقيرة.

مسابقة الملكة علياء للعمل الاجتماعي - تصل إلى آلاف الأسر والشباب في المدارس والجامعات، وتسلط الضوء سنوياً على إحدى القضايا التنموية الوطنية لرفع الوعي بها، بينما يخصص ريعها السنوي لدعم البرامج والمؤسسات التي تعنى بذوي الاحتياجات الخاصة.

بيت البوادي - يحفز المشاريع المبتكرة من خلال نطاق واسع من المنتجات: الخزف البدوي المتميز الذي يعتمد في تصاميمه تاريخ وتراث المنطقة القيم، والتجهيزات والإكسسوارات المنزلية، والمنتجات الغذائية المصنعة منزلياً. ويتم استثمار العائد من هذه المنتجات في تنفيذ أنشطة وبرامج الصندوق. كما يساهم في تطوير مهارات الفنانين والحرفيين في مجال تطوير وتسويق منتجاتهم على المستويين الإقليمي والدولي.

كما يستضيف الصندوق هيئات وطنية هامة توفر الآليات اللازمة للتشبيك والتنسيق بين راسمي السياسات وأفراد المجتمعات المحلية في الأردن: اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والمجلس الأعلى للسكان.

شراكاتنا

يرتبط الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية بشراكات متنوعة وطنية وعربية ودولية مع مختلف المؤسسات الحكومية والمجتمع المدني والقطاع الخاص سعياً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. أما على المستوى المحلي، فيعمل الصندوق عن قرب مع البلديات ومديريات التنمية في المحافظات المختلفة لضمان مواكبة مجالات عمله وانسجامها مع الاستراتيجيات الوطنية والمساهمة في مكافحة الفقر. ويلعب المجتمع الدولي على وجه الخصوص، دوراً قيماً في توجيه ودعم البرامج والمشاريع المدرجة في هذا الكتيب، مع سعي الصندوق الدؤوب لزيادة وتوسعة علاقات الشراكة هذه.

Abstract

"Princess Basma centers of development Contributions in the activation of volunteer work with young people"

2013

Prepared by

Mais Ahmed Hamdan Smadi

Supervised by

Dr. Najla mohammed Saleh

This study discusses the contributions of Princess Basma Centers of human development in the activation of volunteer work with young people in order to determine the reality of volunteer work out and what this centers offer of programs and activities to activate volunteer work. In addition, the study identifies the difficulties faced by the centers and which prevents its roles and efforts as centers of development in order to reach a suitable way for activating volunteering with young people. This study brought together theoretical and practical field, so we use the social survey method to collect data associated by volunteer work with young people in the centers of Princess Basma of human development.

At the practical field level, the study sample consisted of volunteers and youth workers in the centers of Princess Basma of human development, and sample consisted of (338), (261) volunteers, and (22) works with young people by distributing two questionnaire, one of them addressed young volunteer and the other addressed the young people working in the centers.

The statistical methods used included averages, standard deviations, frequencies and percentages, t-test for independent samples. The study revealed a range of results, including:

That the programs offered by the Princess Basma Centers of human development designed programs in advance by funders and Princess Basma centers of human development without the participation of young people volunteer in their design, which is simple and easy to implement for volunteers and youth participate in the implementation of the various activities that are related, but these programs don't take in consideration community values and culture in the design, and it is not flexible to be modified if necessary, and do not take into account gender and youth skills and their abilities, and volunteers environment and their standard of living. The study sample indicates that the programs and projects do not stem from the ideas of young volunteers themselves, but they are imposed on them from the funders, so it is characterized by its inactivity and the inability to regenerate constantly. In addition to that there are a set of contributions provided by the Princess Basma Development Centers in encouraging young Jordanian to join volunteering, and working to take advantage of the resources of the institutions interested in volunteer work, whether governmental or private in coordination with them, and the results showed that there are some shortcomings in the aspects may lead to the development of voluntary work and enriched if it were introduced including: follow-up of periodic reports from volunteers and taken into account when implementing the subsequent stages, organizing discussion sessions for volunteers to follow up mechanisms for the implementation of programs and take advantage of society's resources in the implementation of program activities, and youth participation in the operations of continuous evaluation of all phases of the implementation of program activities, and holding seminars at the departmental

level and at the level of volunteers to identify difficulties they face when implementing programs, and supervision of the program coordinators on volunteer work and follow-up on the ground, and hold regular meetings with young people volunteer to follow up the activities implementation.

The results also showed that there are no significant differences at the significant level ($\alpha \leq 0.05$) between the mean estimates of the sample on all areas due to the sex variable, and there is no significant differences at the significant level ($\alpha \leq 0.05$) between the mean estimates of the sample at all areas due to the social situation variable.

- Work on developing programs that contributes in the activation of volunteer work with youth in Princess Basma Development centers.

- Design a database and electronic record for volunteers in order to make it easier to communicate with them and know their suggestions on programs.

- preparing some training programs and materials relevant to the various volunteer works.

- Innovation in the voluntary programs.

- Circulation of all implemented programs in different centers to Princess Basma of human development centers throughout the Kingdom.